

# VIAȚĂ SOCIALĂ ÎN PANDEMIE

## MUNCĂ, ECHILIBRU FAMILIE-MUNCĂ ȘI SIGURANȚA LOCULUI DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA

ADELA E. POPA, MIHAI S. RUSU,
LIVIA D. POGAN, GIORGIAN GUȚOIU

PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ

**Viață socială în pandemie**

***Muncă, echilibru familie-muncă și siguranța locului de muncă în România***

•

**Adela E. Popa | Mihai S. Rusu**
**Livia D. Pogan | Giorgian Guțoiu**




Proiect finanțat
de Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
și Fundația Hasso-Plattner
prin programul LBUS-RRC-2020-01.

# VIAȚĂ SOCIALĂ
# ÎN PANDEMIE

## *Muncă, echilibru familie-muncă*
## *și siguranța locului de muncă în România*

**ADELA E. POPA | MIHAI S. RUSU**
**LIVIA D. POGAN | GIORGIAN GUȚOIU**

**PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ**
**2024**

*Referenți științifici:*

**Conf. univ. dr. Bogdan Nadolu**

**Conf. univ. dr. Alin Croitoru**

ISBN 978-606-37-1578-5



**Universitatea Babeş-Bolyai**
**Presa Universitară Clujeană**
**Director: Codruța Săcelean**
**Str. Hasdeu nr. 51**
**400371 Cluj-Napoca, România**
**Tel./fax: (+40)-264-597.401**
**E-mail: editura@editura.ubbcluj.ro**
**http://www.editura.ubbcluj.ro/**

# CUPRINS

# LISTĂ DE TABELE ȘI FIGURI

## Lista tabelelor



## Lista figurilor

# 1. INTRODUCERE

Pandemia de COVID-19 a constituit fenomenul recent care a produs impactul cu cele mai majore reverberații asupra tuturor domeniilor vieții sociale și individuale. Apărută în Wuhan, China la sfârșitul anului 2019, epidemia produsă de virusul SARS-CoV-2 s-a răspândit fulminant pe toată întinderea globului. Pe fondul răspândirii accelerate a virusului, pe 20 ianuarie 2020 Organizația Mondială a Sănătății (OMS) a declarat epidemia drept o „urgență de sănătate publică de îngrijorare internațională”, urmând ca, la mai puțin de două luni, la data de 11 martie 2020, OMS să îi recunoască anvergura globală prin declararea acesteia ca „pandemie”. În România, de la depistarea primului caz de infecție cu virusul SARS-CoV-2 pe data de 26 februarie 2020, răspândirea la fel de contagioasă a virusului a determinat autoritățile să instituie, prin decret prezidențial, starea de urgență pe întreg teritoriul țării (16 martie 2020).

Pandemia de COVID-19 și măsurile implementate de autoritățile publice pentru limitarea răspândirii virusului – care au inclus ample campanii de vaccinare a populației, carantină (*lockdown*), purtarea obligatorie a măștilor și interzicerea manifestărilor publice și private și alte politici, printre altele – au bulversat în mod substanțial toate componentele societății. De la restricții stricte asupra mobilității individuale până la suspendarea funcționării unor întregi sectoare ale sistemului sociale (educație, cultură, muncă), oamenii și societățile s-au văzut puși în situația excepțională de se adapta unei urgențe de sănătate publică la nivel global, cu consecințe disruptive fără precedent.

Sectorul economic și relațiile de muncă circumscrise acestuia nu au fost, la rândul lor, scutite de efectele tulburătoare ale pandemiei de COVID-19. Organizațiile și angajații acestora deopotrivă au fost nevoiți, într-un timp foarte scurt și fără a fi pregătiți în nici un fel, să găsească soluții pentru a face față la o criză gravă care a adus provocări însemnate în sfera medicală, economică, politică și socială. Organizațiile și echipele de conducere ale acestora s-au confruntat cu nesiguranță și presiuni de diverse tipuri în încercarea lor de a gestiona ceea ce era prioritar pentru ele, în special consecințele economice ale pandemiei. În același timp, angajații de pretutindeni au experimentat perturbări mari în rutina zilnică, în tiparele de muncă și în echilibrul dintre viața profesională și viața personală. Pentru

mediul organizațional, pandemia de COVID-19 a reprezentat un cataclism cu efecte dramatice și de lungă durată, iar lucrarea de față explorează câteva din aceste efecte într-un spațiu geografic prea puțin studiat în literatura pe acest subiect.

În dezbaterile existente în literatura academică dedicată studiilor organizaționale, insecuritatea în muncă ocupă un loc central. Prin „insecuritate în muncă", după cum vom elabora în secțiunea următoare, ne referim la sentimentul subiectiv de temere cu privire la pierderea locului de muncă, la diminuarea veniturilor și a perspectivelor de carieră. Conceptul a existat pe agenda de cercetare și înainte de pandemie, dar odată cu aceasta a căpătat o relevanță sporită într-un nou context. Insecuritatea în muncă poate fi studiată din multiple perspective – sociologică, organizațională, psihologică ș.a. – astfel încât contribuțiile la înțelegerea și explicarea acestui fenomen sunt de diverse facturi și realizate cu metodologii variate. Importanța acestei teme devine evidentă și dacă luăm în considerare criteriul geografic și analizăm țările în care au fost realizate studii pe această temă. Astfel, o trecere în revistă a articolelor pe tema insecurității în muncă scrise din 2013 până în 2018 arată că mai mult de jumătate din aceste studii au fost realizate în Europa (de Vest), urmată de Asia, America de Nord, Australia și alte țări (Lee, Huang și Ashford 2018).

Deși definițiile și conceptualizările insecurității în muncă sunt relativ similare în diversele studii realizate, multe din acestea diferă din perspectiva aspectelor pe care le aduc în atenție sau în privința metodologiilor utilizate. Se poate observa că, înainte de pandemie, studiile realizate în Europa acordau o atenție sporită bunăstării angajaților și consecințelor pe care insecuritatea în muncă le are asupra sănătății și erau realizate mai degrabă de psihologi. În America și Asia, pe de altă parte, cercetările au tins să privilegieze subiecte precum atitudinile legate de muncă și performanța la locul de muncă și erau desfășurate de specialiști în management organizațional (Lee, Huang și Ashford 2018). Secțiunea ce urmează va trece în revistă și alte studii pe această temă realizate înainte de pandemie, ca fundament pentru propria noastră abordare a insecurității în muncă a lucrătorilor din România în timpul pandemiei de COVID-19

Ulterior, odată cu pandemia, au apărut noi direcții de cercetare ale acestui concept. Spre exemplu, un studiu din China care a folosit un chestionar aplicat în două valuri arată o relație pozitivă între momentul apariției pandemiei de COVID-19, înțeles ca un eveniment neașteptat, disruptiv și critic, și insecuritatea în muncă. Efectele apărute asupra angajaților au fost de tip epuizare emoțională, comportamente organizaționale deviante și insecuritate financiară ce s-a manifestat într-o tendință crescută spre economisire (Lin et al. 2021). Se poate observa că

pandemia a fost de fapt doar unul din fenomenele ce au zdruncinat piața muncii în ultimele decenii. Ea a venit după schimbări tehnologice majore ce au transformat natura muncii (digitalizare, automatizare, „platformizare” – Srnicek 2017) și s-a situat în siajul unor crize economice ce au dus la pierderi masive și uneori la cataclisme financiare (Tooze 2018). Studiile existente în literatura de specialitate indică faptul că atât cercetătorii cât și persoanele ce aveau un rol pe piața muncii își puseseră deja problema insecurității în muncă, ce este ea, cum este experimentată și ce efecte produce sau ce soluții există pentru diminuarea ei. Pandemia de COVID-19 nu a făcut decât să accentueze și mai mult interesul pentru acest subiect, așa cum vom arăta în următoarea secțiune a acestui volum.

Deși literatura legată de insecuritatea în muncă este bogată și în ciuda faptului că s-au acumulat deja numeroase studii care pun în relație insecuritatea în muncă și pandemia de COVID-19, lucrarea de față contribuie la literatura de specialitate existentă, în cel puțin trei moduri. În primul rând, studiul de față compensează o absență a literaturii de specialitate din perspectivă geografică, având în vedere că în România au fost realizate puține studii care să exploreze diversele fațete ale acestui concept (a se vedea, totuși Nemțeanu, Dinu și Dabija 2021). În al doilea rând, cercetarea de față nu doar că pornește de la cazul României, dar aduce un plus de cunoaștere prin aceea că pune în relație cele două fenomene, insecuritatea în muncă și pandemia de COVID-19. În al treilea rând, studiul îmbogățește cunoașterea existentă sub aspect empiric, prin prisma datelor utilizate, întrucât se bazează pe o cercetare cantitativă realizată pe un eșantion reprezentativ la nivel național. O astfel de abordare permite modelarea statistică și, prin aceasta, identificarea factorilor specifici care influențează sentimentul de insecuritate în muncă în rândul angajaților din România.

În ciuda creșterii economice substanțiale evidențiate de indicatori precum Produsul Intern Brut (PIB), piața forței de muncă din România continuă să se confrunte cu o serie de provocări de ordin structural și demografic. Din cei 19,2 milioane de locuitori ai României în 2021, populația activă număra 8,4 milioane de locuitori, iar dintre aceștia, 5,4 milioane aveau un loc de muncă în același an. Rata de angajare a populației active în 2021 era ceva mai scăzută decât media calculată la nivelul Uniunii Europene, adică 69,1% (EURES 2022). Cu toate că șomajul a înregistrat o scădere continuă între 2015 (6,8%) și 2019 (3,9%), izbucnirea pandemiei de COVID-19 a avut consecințe și asupra acestui indicator social macro, astfel că în 2020 rata de șomaj a ajuns la 5% și a continuat să crească în 2021 (5,2%) și în 2022 (5,7%) (World Bank 2022). În privința vieții profesionale active, durata implicării în muncă în România era de 35,9 ani în 2019, sub media Uniunii Europe de 36,4 (Eurostat 2020).

Pandemia de coronavirus a determinat adoptarea de măsuri la nivel național cu scopul de a reduce răspândirea virusului, măsuri similare cu cele luate de alte țări europene și recomandate de Organizația Mondială a Sănătății. Astfel, călătoriile și migrația persoanelor au fost restricționate, școlile și universitățile și-au continuat activitatea online, iar purtarea măștilor de protecție în public a devenit obligatorie. Nici mediul organizațional nu a rămas fără consecințe. Angajatorii privați și publici au fost nevoiți să își reorganizeze activitățile prin revizuirea programului de muncă și a schimburilor de lucru și prin implementarea unor măsuri sanitare. În sectoarele de activitate în care a fost posibil, statul a mandatat companiile să implementeze telemunca (World Health Organization 2020). Activitatea din unele sectoare de activitate considerate neesențiale a fost suspendată, în timp ce în sectoarele din prima linie, cum a fost cazul celui medical, activitatea a fost intensificată. Impactul pandemiei de COVID-19 asupra economiei a fost evaluat printr-un studiu pe bază de chestionar realizat de Institutul Național de Statistică (INS). Acesta arăta că mai mult de jumătate din agenții economici ce au participat la studiu estimau în aprilie 2020 că activitatea lor se va restrânge cu mai mult de 25%, sau, în scenariul cel mai pesimist, că se va opri cu totul (Institutul Național de Statistică 2020).

În secțiunile următoare ale acestui volum vom prezenta coordonatele cadrului teoretic necesar pentru a înțelege conceptul de insecuritate în muncă și vom trece în revistă literatura de specialitate privind factorii care determină intensitatea acestui fenomen, în conexiune cu pandemia de COVID-19. Apoi, într-o secțiune succesivă, vom detalia design-ul metodologic care întemeiază acest studiu, urmat de prezentarea rezultatelor obținute. Întrucât scopul acestei cercetări constă în a explica factorii care explică insecuritatea în muncă în contextul românesc, am rulat o analiză de regresie liniară multiplă, ale cărei rezultate sunt detaliate într-o secțiune dedicată. În partea finală a acestui volum sintetizăm principalele descoperiri și discutăm implicațiile acestor rezultate în relație cu principalele rezultate din literatura pe acest subiect.

*

Volumul de față face parte din seria de publicații apărute sub egida Centrului pentru Cercetare Socială al Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, în cadrul proiectului de cercetare „Sănătate, familie și muncă în perioada pandemiei”, finanțat de Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu și Fundația Hasso-Plattner prin grantul LBUS-RRC-2020-01. Până acum, în cadrul proiectului, au apărut volumele *Viața socială în pandemie: atitudini și*

*comportamente privind vaccinarea împotriva COVID-19* (Lup et al. 2023) și *Viața socială în pandemie: dinamica relațiilor de familie şi nevoia de asistență socială* (Morândău et al. 2023). O variantă preliminară a volumului de față a apărut în limba engleză, sub formă de articol, în revista *Employee Relations*. Acest volum dezvoltă ideile formulate în articolul „Determinants of Job Insecurity during COVID-19: Quantitative Insights from the Romanian Labor Market" (Rusu et al. 2023).

# 2. INSECURITATEA ÎN MUNCĂ ȘI PANDEMIA DE COVID-19

## 2.1. Insecuritatea în muncă

Unul din aspectele cele mai importante pe care angajații le iau în considerare atunci când urmăresc sau evaluează un loc de muncă este securitatea acestuia (Muñoz de Bustillo și de Pedraza 2010). Spre deosebire de „siguranța la locul de muncă”, obținută prin respectarea normelor de protecție în muncă, *securitatea în muncă* (*job security*) este rezultatul stabilității locului de muncă și al păstrării statului de angajat. Același aspect se numără în rândul celor mai valorizate cinci caracteristici ale unui loc de muncă. Mai precis, 54% din respondenții femei și 52% din respondenții bărbați ai unui sondaj Gallup realizat recent au apreciat că stabilitatea și securitatea locului de muncă sunt factori care cântăresc greu în balanță atunci când au în vedere un nou loc de muncă (Gallup 2022). Datele nu sunt surprinzătoare și reflectă o percepție care există la nivelul simțului comun, aceea că multe persoane preferă mai degrabă un loc de muncă stabil dar mai slab remunerat, în locul unui loc de muncă cu venituri mai mari dar instabil.

Este ușor de înțeles de ce insecuritatea percepută a unui loc de muncă îl descurajează pe candidatul aflat în căutarea unui job. Dar ea nu reprezintă doar o trăsătură neatractivă în alegerea locului de muncă, ci aduce în plus o serie de efecte nedorite pentru organizații și membrii acestora, care țin de sfera muncii sau de cea medicală și psihologică. Astfel, afecțiunile și problemele mintale (Wilson et al. 2020; Menéndez-Espina et al. 2019), precaritatea muncii și a angajării (Menéndez-Espina et al. 2019), stresul și problemele de sănătate (De Witte, Pienaar și De Cuyper 2016; Menéndez-Espina et al. 2019; Mauno și Kinnunen 2002), performanța redusă în muncă (Darvishmotevali și Ali 2020), satisfacția scăzută față de locul de muncă (Nemteanu, Dinu și Dabija 2021) și impactul negativ asupra bunăstării (De Witte, Pienaar și De Cuyper 2016; Muñoz de Bustillo și de Pedraza 2010; Sverke, Hellgren și Näswall 2002) sunt câteva din consecințele negative ale insecurității în muncă prezentate cel mai frecvent în literatura de specialitate.

Insecuritatea în muncă a fost caracterizată ca fiind „o amenințare asupra continuității și stabilității angajării așa cum e aceasta experimentată în mod curent" (Shoss 2017, p. 1). În aceeași lucrare din care este preluat citatul anterior, lucrare ce își propune o trecere în revistă exhaustivă a studiilor pe tema insecurității în muncă, autorul face și o sinteză a principalelor moduri de a înțelege acest concept. Astfel, în literatura de specialitate pot fi delimitate două abordări distincte ale insecurității în muncă: *perspectiva unidimensională* conceptualizează insecuritatea în muncă drept percepția sau îngrijorarea subiectivă a persoanei că și-ar putea pierde locul de muncă (De Witte 2005). Pe de altă parte, *perspectiva multidimensională* ia în considerare și alte trăsături valoroase și aspecte dezirabile presupuse de locul de muncă ce ar putea fi pierdute (Lee, Huang și Ashford 2018; Greenhalgh și Rosenblatt 2010). În mod evident insecuritatea în muncă are multiple fațete ce trebuie luate în considerare dacă vrem să surprindem întreaga complexitate a fenomenului și, din acest motiv, abordarea unidimensională a insecurității în muncă a fost criticată ca avansând o perspectivă deopotrivă simplistă și reducționistă (Greenhalgh și Rosenblatt 2010).

Mergând pe această direcție, a criticii abordării unidimensionale, diverși cercetători au pledat pentru extinderea modului în care înțelegem insecuritatea în muncă, prin includerea în discuție și a *insecurității în carieră* (Lee, Huang și Ashford 2018). Este și perspectiva pe care o adoptă lucrarea de față și anume aceea de a considera insecuritatea în muncă ca fiind un concept tridimensional. Cele trei aspecte pe care le avem în vedere în acest studiu sunt: (1) îngrijorarea privind pierderea locului de muncă (*insecuritatea privind locul actual de muncă*), (2) îngrijorarea privind posibilitatea de a construi o carieră în domeniul profesional în care persoana activează (*insecuritate privind cariera*) și (3) îngrijorări privind veniturile (*insecuritate financiară*). Aceste trei aspecte au fost măsurate în chestionar și ulterior au fost incluse într-un index al insecurității în muncă. Scopul pe care l-am urmărit a fost acela de a dezvolta o analiză multidimensională a conceptului de insecuritate în muncă. Considerăm că este importantă aducerea în discuție și a carierei pentru că aceasta este mai valorizată de cât un loc de muncă în sine, și adesea reprezintă o investiție considerabilă de timp, resurse și efort. Pierderea carierei aduce cu ea nu doar pierderea veniturilor, ci și a unui statut social și a reputației, alături de întregul capital simbolic presupus de acea carieră. În mod evident, aspectul financiar (venitul) are o importanță aparte indiferent dacă locul de muncă cu care este asociat permite sau nu construirea unei cariere, întrucât capitalul economic determină în mare măsură multiple aspecte referitoare la calitatea vieții.

Așa cum aminteam anterior, pandemia a reprezentat un eveniment neașteptat, abrupt și perturbator care s-a suprapus peste alte crize sau schimbări de mai mici dimensiuni ce au început în deceniile anterioare. Aceste transformări din sfera economică, tehnologică sau organizațională au pregătit discuția privind insecuritatea în muncă și au contribuit la o creștere a interesului pentru studiul acesteia. Având în vedere faptul că aceste transformări multiple au afectat realitatea socială la diverse niveluri de organizare – de la structurile macro-sociale, politice și economice, trecând prin factori de nivel mediu și până la micro-structurile vieții cotidiene – modelul conceptual dezvoltat de Mindy K. Shoss (2017) ne oferă premisele necesare pentru a fundamenta analiza modului în care pandemia de COVID-19 a influențat insecuritatea în muncă. Pe baza acestuia, identificăm trei categorii de factori plasați la niveluri diferite de abstractizare. Astfel, plasăm discuția în primul rând (1) la *nivel macro*, și aici discutăm modul în care percepția socială privind managementul politic al pandemiei modelează insecuritatea în muncă. Apoi, (2) *la nivel mezo*, analizăm modul în care diverși factori legați de munca în sine și de organizație influențează insecuritatea în muncă. Și în final, aducem în analiză variabile aflate (3) *la nivel micro* legate de contextul familial și situația personală, incluzând aici și caracteristicile socio-demografice ale angajaților. În următoarele secțiuni vom trece în revistă studiile existente pe aceste trei dimensiuni prezentate mai sus și vom detalia despre modul în care toate aceste variabile au fost operaționalizate și măsurate.

## 2.2. Aspectele politice ale pandemiei de COVID-19

Multe fenomene sociale sau medicale ajung să aibă mize politice sau să fie gestionate la nivel politic. La fel s-a întâmplat și cu pandemia de COVID-19 care a debutat ca o criză de sănătate publică cauzată de răspândirea unui virus, dar care a însemnat mult mai mult decât o simplă problemă medicală. Explicația stă desigur în faptul că pandemia produce efecte complexe în multiple arii ale vieții sociale și are ramificații sociale profunde. Impactul acesteia a fost determinat în mare măsură de politică, pentru că deciziile menite să limiteze efectele sociale și economice ale pandemiei au fost luate la nivel politic (Lipscy 2020).

Deciziile politice sunt însă adesea nepopulare și acesta a fost și cazul celor luate pentru a limita răspândirea virusului și consecințele pandemiei, pentru că aceste măsuri au antagonizat o parte semnificativă a populației. Decizii precum cele de carantinare și vaccinare a populației, sau diversele restricții impuse mediului organizațional, au provocat dezbateri publice

intense, neliniște și îngrijorare în diverse cercuri sociale și chiar opoziție. În multe dintre ţările afectate de pandemie au avut loc proteste împotriva constrângerilor aduse drepturilor constituționale de către guvernele naţionale în timpul perioadelor de stare de urgenţă (Kowalewski 2021; Plümper, Neumayer și Pfaff 2021; van der Zwet et al. 2022).

În România, măsurile restrictive impuse de autoritățile publice au generat, pe lângă un sentiment difuz de nemulțumire împărtășit de anumite categorii ale societății, inclusiv opoziție organizată. Ca și în alte ţări ale Europei și de pe alte continente, și în România contextul tensionat creat de politicile de prevenire a răspândirii virusului a facilitat apariția a ceea ce cercetătorii au numit „populism pandemic" (Doiciar și Creţan 2021). În România în particular, contestarea vehementă a măsurilor sanitare impuse de autorități a constituit o platformă pentru ascensiunea politică a unor formațiuni politice de extremă dreapta, precum Alianța pentru Unirea Românilor (AUR) (Poenaru 2021).

Actorii politici au fost luați prin surprindere dat fiind faptul că nu mai avuseseră ocazia de a gestiona o problemă de sănătate publică de anvergura pandemiei și nici nu au avut șansa de a se pregăti în mod adecvat. De asemenea, pentru că cele mai multe decizii au trebuit să fie luate rapid, în regim de urgență, autoritățile nu au avut timpul necesar să informeze detaliat și să pregătească populația. Din toate aceste motive, nu este surprinzător faptul că încrederea în instituțiile politice a scăzut semnificativ în acea perioadă și acest lucru este evidenţiat de studii empirice transnaționale. O anchetă pe bază de chestionar realizată în statele membre ale Uniunii Europene în 2020 și care a avut ca obiectiv să surprindă impactul pandemiei asupra bunăstării oamenilor, muncii, telemuncii și asupra situației financiare a cetățenilor UE a identificat un nivel scăzut de încredere în guvernele naționale (un nivel mediu de 4,8 în Uniunea Europeană) și în instituțiile Uniunii Europene (o medie de 4,6, pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă „neîncredere totală" iar 10 înseamnă „încredere totală") (Eurofound 2021, p. 14).

Dacă populația generală a avut de suferit de pe urma pandemiei și a primit cu opoziție multe din deciziile politice luate în acea perioadă, a existat o altă categorie socială care a fost și mai dramatic afectată de toate aceste schimbări. Persoanele bolnave și cu dizabilități s-au confruntat cu și mai multe impedimente în a găsi un loc de muncă și au primit îngrijire medicală cu și mai multă dificultate. Aceste persoane, împreună cu cele aflate în șomaj, au întâmpinat cele mai mari dificultăți în a-și exercita dreptul la muncă, astfel încât nu este surprinzător faptul că au manifestat cea mai scăzută încredere în instituțiile Uniunii Europene (Eurofound 2021). Aplicarea chestionarului un an mai târziu a arătat că încrederea în guvernele naționale

era considerabil mai scăzută în categoria celor ezitanți în a face vaccinul împotriva COVID-19 (o medie de 2,6, pe aceeași scală de la 1 la 10) (Eurofound 2022).

## 2.3. Munca în timpul pandemiei

Un aspect profund influențat de pandemie a fost munca și modul oamenilor de raportare la aceasta. Pandemia a schimbat tiparele și comportamentele legate de muncă la nivel global și a pus lucrătorii în situații nefavorabile din punct de vedere medical, social, organizațional sau familial, pentru că aceștia au fost nevoiți fie să lucreze de acasă, fie să continue să lucreze la sediul organizațiilor, dar în condiții marcate de risc și instabilitate. Toate aceste schimbări radicale au avut loc într-un timp foarte scurt, iar organizațiile și membrii acestora s-au văzuit nevoită să se adapteze la ele din mers. Procentul lucrătorilor din țările Europei ce au intrat în telemuncă odată cu pandemia de COVID-19 a variat între 20% (în România) și 60% (în Finlanda), procent explicat probabil de nivelul de digitalizare a muncii și de gradul de dezvoltare tehnologică din țările respective (Eurofound 2021). În țările în care procentul celor ce au intrat în telemuncă a fost mai mic, precum România, o proporție mai mare a populației a raportat că timpul de muncă a scăzut semnificativ, probabil din cauza intrării în șomaj sau a încheierii muncii (concediere, închidere temporară a companiei) (40% în România, comparativ cu 6% în Suedia).

O altă schimbare dramatică a constat în faptul că anumite activități au fost declarate neesențiale și, drept urmare, au fost întrerupte în mod forțat pentru perioade variabile de timp în urma deciziilor luate de autoritățile locale sau naționale pentru a stopa răspândirea virusului. Activitatea sportivă, evenimentele culturale și evenimentele sociale în general au reprezentat astfel de exemple. Lucrătorii implicați anterior aceste tipuri de activități au fost nevoiți să își întrerupă abrupt munca. În urma acestor restricții, Organizația Internațională a Muncii (OIM) a raportat o scădere a orelor de muncă cu 8% în 2020 și cu 4% în 2021 (International Labour Organisation 2021). Raportul întocmit de OIM arată, în plus, că aceste reduceri ale timpului de muncă nu au afectat țări izolate, ci au avut loc la nivel global.

Efectele pandemiei au fost vizibile mult dincolo de programul de muncă și tipul muncii, afectând deopotrivă calitatea muncii și a condițiilor în care se desfășura aceasta. Deteriorarea sănătății lucrătorilor prin expunerea acestora la condiții de muncă riscante alături de creșterea nivelului de insecuritate în muncă și a inegalității în muncă se adaugă gamei extinse de

consecinţe produse de pandemie care au fost gestionate cu dificultăţi atât de angajaţi cât și de angajatori (Salas-Nicás et al. 2021). În aceste condiții, era de așteptat ca și performanța muncii să înregistreze scăderi. Studiile arată că productivitatea muncii a scăzut cu 60-70% față de nivelul anterior pandemiei și că aceasta a fost în mod special scăzută în cazul lucrătorilor care au început să lucreze de la distanță doar după ce pandemia a debutat (Morikawa 2021).

Nevoia lucrătorilor de sprijin organizațional, precum și beneficiile mutuale ale acestuia pentru angajaţi și organizaţii, au fost amplu documentate în literatura de specialitate (Rhoades și Eisenberger 2002; Hasan et al. 2023; Cheng, Mauno și Lee 2013). În timpul pandemiei de COVID-19, nevoia lucrătorilor de a fi sprijiniți de către organizațiile în care lucrează a fost cu atât mai ridicată, în condițiile în care cercetările anterioare au arătat că o percepție favorabilă a sprijinului organizațional atenuează sentimentele de insecuritate în muncă (Lee, Huang și Ashford 2018; Näswall, Sverke și Hellgren 2005). Cu toate acestea, sprijinul social nu a putut fi oferit tuturor și în toate contextele organizaționale, pentru că pandemia a afectat și acest aspect. Alte organizații au făcut o prioritate din a oferi membrilor lor tot sprijinul necesar pentru ca aceștia să își continue la un nivel satisfăcător activitatea. Studiile arată că acei angajați care beneficiază de sprijin organizațional din partea superiorilor privind felul în care își desfășoară munca raportează niveluri mai scăzute de insecuritate în muncă (Cheng, Mauno și Lee 2013).

## 2.4. Echilibrul muncă-familie în timpul pandemiei

Impactul pandemiei nu a rămas limitat la perturbarea mediului organizațional și câmpului muncii. Restricțiile impuse pe durata stării de urgență s-au răsfrânt și asupra sferei private a vieții de familie, unde cel mai afectat a fost echilibrul muncă-familie. În perioada de dinainte de pandemie, echilibrul între viața profesională și viața de familie era dat, pentru cei mai mulți lucrători, de faptul că cele două domenii erau separate atât spațial cât și temporal. Pentru mulți angajați, pandemia a reconfigurat dramatic aceste coordonate, prin faptul că a transformat munca de acasă dintr-o activitate sporadică într-una permanentă. Astfel, un mod de lucru cu care angajații erau obișnuiți doar ocazional, și anume a lucra de acasă, a devenit pe neașteptate modul de lucru uzual.

Totuși, afectarea echilibrului muncă-familie a fost inegală, în sensul că anumite categorii de populație au avut mai mult de suferit decât altele. Astfel, un studiu pe această temă arată că femeile angajate cu vârsta mai mică de 44

de ani dar și respondenții cu copii mici au gestionat cu mai multă dificultate acest echilibru fragil între cerințele muncii și cele ale familiei (Lonska et al. 2021). Și alte studii au sprijinit ideea că familiile cu copii și mai ales femeile găsesc mai dificilă munca de acasă (Otonkorpi-Lehtoranta et al. 2022). Datele de mai sus nu sunt surprinzătoare dacă avem în vedere că, în ciuda progreselor înregistrate în direcţia emancipării femeilor din munca domestică, atât la nivel european cât mai ales în România, distribuirea sarcinilor în gospodărie continuă să fie structurată în concordanţă cu un model tradițional al relațiilor de gen (Hărăguş 2010). Astfel, cu toată că un studiu recent a concluzionat că femeile din România dețin atitudini mai egalitare în privința rolurilor de gen din cadrul gospodăriei, în practica domestică a vieții de familie de zi cu zi femeile continuă să fie mai intens implicate în treburile casnice și să depună eforturi mai mari decât bărbații în îngrijirea copiilor (Bîrsănuc 2024).

Date fiind aceste rezultate, sprijinul din partea organizaţiei a devenit un aspect esențial pentru gestionarea echilibrului muncă-familie. Totuși, studiile pe această temă au raportat rezultate mixte, indicând fie că sprijinul organizațional nu este de ajuns, fie că acesta este un instrument important pentru modul în care angajații gestionează dificultățile din această sferă. Astfel, Andrade și Petiz Lousa (2021) au arătat că sprijinul organizațional primit de lucrători de la superiorii și colegii lor nu a reprezentat un mijloc eficient de ajustare a dezechilibrului muncă-familie. În schimb, într-un alt studiu în care superiorii au oferit sprijin familiilor angajaților, performanța acestora dar și echilibrul muncă-familie au fost îmbunătățite (Campo, Avolio și Carlier 2021). Cu toate că este de așteptat ca sprijinul oferit de organizaţii să fie important pentru angajaţi, este nevoie de mai multe studii care să arate modalitățile concrete în care acest sprijin trebuie să fie oferit pentru a produce efectul scontat.

Interferenţele și suprapunerile între muncă și familie din timpul pandemiei au reprezentat probabil cea mai mare provocare pentru cei ce aveau un loc de muncă. Dificultatea provenea adesea din faptul că angajații nu dispuneau de autonomia necesară sau nu aveau posibilitatea să gestioneze aceste interferenţe între cele două sfere ale vieții lor. Totuși, cei ce au primit sprijin social din partea organizațiilor în care lucrau au experimentat mai puţine tensiuni generate de sarcinile de muncă și imperativele vieții de familie. Una dintre soluțiile propuse a fost aceea de a monitoriza atent sarcinile angajaţilor și modul în care ei le realizează de acasă de către superiori. Însă această monitorizare managerială a activităților realizate de acasă a exercitat influenţe amestecate asupra relației muncă-familie. Există

studii care arată că o astfel de monitorizare a redus tendința spre procrastinare (tendința de a amâna îndeplinirea sarcinilor), în timp ce alte studii sugerează că angajații au simțit mai multă presiune din partea organizației când managementul a apelat la acest mod de lucru (Wang et al. 2021).

## 2.5. Experiențe anterioare privind munca și tipul muncii

Studiile arată faptul că experiențele anterioare privind munca dar și diversele aspecte legate de tipul și natura muncii modelează modul în care o persoană se raportează la insecuritatea în muncă. În această secțiune a volumului, vom analiza pe rând toate aceste aspecte, trecându-le prin prisma studiilor relevante existente în literatura de specialitate.

Diverse studii evidențiază că episoadele anterioare de șomaj influențează modul în care oamenii experimentează insecuritatea în muncă. De exemplu, cercetarea realizată de Muñoz de Bustillo și Pedraza (2010) arată că experiențele trecute de pierdere a locului de muncă și perioadele lungi de șomaj reprezintă predictori puternici pentru o creștere a insecurității în muncă. De altfel, multe din studiile existente au testat diverse modele ce utilizau date agregate, la nivel de țară, privind șomajul. Două astfel de studii au arătat că persoanele care trăiesc în țări cu șomaj ridicat raportează niveluri mai ridicate de insecuritate în muncă din cauza faptului că anticipează mai multe dificultăți în găsirea unui nou loc de muncă în cazul în care l-ar pierde pe cel actual (Anderson și Pontusson 2007; Debus et al. 2012). Același lucru este evidențiat și de un alt studiu care arată că tiparele de creștere sau scădere a ratei șomajului la nivelul unei țări se reflectă în tipare ale instabilității locului de muncă (Böckerman 2004).

Nu doar șomajul modelează insecuritatea în muncă, ci și tipul contractului de muncă. O serie de studii atestă existența unei relații între tipul și durata contractului, pe de o parte, și insecuritatea în muncă, pe de altă parte. Astfel, un contrat pe perioadă nedeterminată scade sentimentul insecurității în muncă, în timp ce contractele temporare sau pe perioadă determinată produc efectul opus (Kinnunen și Nätti 1994; Muñoz de Bustillo și de Pedraza 2010; Bernhard-Oettel, Sverke și de Witte 2005). Această relație poate oferi o explicație pentru nivelurile ridicate de insecuritate în muncă percepute în prezent, în condițiile în care la nivel global a devenit prevalent modelul neoliberal bazat pe „munca flexibilă” întemeiată pe contracte de muncă încheiate pe perioade temporare sau determinate (Bal și Dóci 2018; Simionca 2012).

Un alt aspect legat de tipul muncii, pe lângă tipul de contract (pe perioadă determinată sau nedeterminată), este tipul normei de lucru (normă întreagă sau normă parțială). În această privință concluziile nu sunt tranșante, în sensul că studiile realizate pentru a măsura relația dintre a munci cu normă parțială sau întreagă și insecuritatea în muncă au produs rezultate neconcludente. Unele dintre ele indică o asociere nesemnificativă între cele două, altele arată că norma parțială poate avea efecte pozitive sau negative asupra insecurității în muncă (Muñoz de Bustillo și de Pedraza 2010; Näswall și De Witte 2003). În cazul efectelor negative argumentul este acela că un contract cu normă parțială reflectă o poziție periferică în structura organizațională ceea ce, de obicei, produce mai multă insecuritate. În cazul efectelor pozitive studiile arată că unele persoane preferă și caută în mod activ locuri de muncă normate parțial, astfel că aceasta nu induce mai multă insecuritate, atâta timp cât este dorită de lucrător.

Un ultim aspect legat de tipul muncii relevant pentru studiul de față este natura muncii (muncă fizică sau muncă manuală). Studiile arată că există o asociere între natura muncii și insecuritatea în muncă. Persoanele care realizează muncă manuală sau cele cu statut ocupațional scăzut sunt, de regulă, mai expuse la insecuritate în muncă, comparativ cu persoanele ce au un statut ocupațional ridicat sau prestează muncă non-manuală. Această relație se păstrează chiar și atunci când factorii economici, demografici sau care țin de legislație sunt controlați în analiză (Anderson și Pontusson 2007; Keim et al. 2014; Schreurs et al. 2010). Sectorul de activitate (privat sau public) influențează de asemenea insecuritatea în muncă. Diverse studii au evidențiat că lucrătorii din sectorul public sunt mai puțin afectați de insecuritatea în muncă deoarece sunt mai protejați de impredictibilitatea pieței private a muncii (Muñoz de Bustillo și de Pedraza 2010; Anderson și Pontusson 2007).

În secțiunile următoare vom detalia aspectele metodologice care stau la baza cercetării de față, urmând ca apoi să prezentăm rezultatele pe care le-am obținut. Studiul se încheie cu discutarea acestora rezultate în relație cu principalele studii existente în literatura de specialitate pe această temă, succedată de o secțiune de concluzii în care reflectăm asupra implicațiilor teoretice și organizaționale pe care le aduce acest studiu și oferim câteva direcții posibile de continuare a cercetării.

# 3. METODOLOGIE ȘI DATE

## 3.1. Designul cercetării și colectarea datelor

Pe fundalul teoretic detaliat în secțiunile anterioare, în cadrul studiului de față dezvoltăm o abordare exploratorie bazată pe un design de cercetare cantitativ prin care urmărim să evidențiem factorii care influențează insecuritatea în muncă din timpul pandemiei de COVID-19 în România. În acest scop, ne întemeiem demersul pe data empirice colectate printr-o anchetă sociologică la nivel național realizată pe baza unui eșantion probabilist de respondenți din România (N = 1.300). Selecția respondenților s-a făcut printr-o procedură de eșantionare bazată pe zona de rezidență (urban/rural), vârstă, nivel educațional și regiunile de dezvoltare din România (unități teritoriale NUTS-II).

Procesul de colectare a datelor s-a făcut prin metoda CATI (interviuri telefonice asistate de computer) în perioada septembrie–octombrie 2021 de către o companie specializată în culegerea de date sociale. Marja de eroare pentru eșantionul general a fost de ±3%, calculată pentru un interval de încredere de 95%.

Pentru a ajusta distorsiunile implicate de utilizarea metodei CATI, în particular supra-reprezentarea respondenților din mediul urban care au acces la tehnologie de comunicare, am recurs la ponderarea datelor în funcție de zona de rezidență. Calibrarea a fost realizată pe baza datelor oficiale furnizate de către Institutul Național de Statistică. Întrucât cercetarea de față urmărește să surprindă factorii care modelează insecuritatea în muncă, din eșantionul total de 1.300 de respondenți au fost selectați doar cei 865 de respondenți care erau angajați în momentul culegerii datelor, pe răspunsurile cărora se bazează cercetarea de față.

## 3.2. Strategia analitică

Pe baza acestei colecții de date, studiul de față își propune să modeleze statistic factorii care au influențat insecuritatea în muncă a lucrătorilor pe perioada pandemiei de COVID-19 în România. Pentru aceasta, strategia analitică pe care am întrebuințat-o a constat în realizarea unei analize de regresie liniară multiplă bazată pe metoda celor mai mici pătrate (OLS – *ordinary least squares*). Variabilele dependente, predictorii (variabilele

independente) şi măsurătorile utilizate în construirea modelului de regresie liniară multiplă sunt detaliate în secţiunea următoare.

## 3.3. Variabile și măsurare

Variabila dependentă – insecuritatea în muncă – a fost construită ca indice (media scorurilor) a trei dimensiuni constitutive acesteia: (1) insecuritatea carierei, (2) nesiguranța locului actual de muncă, respectiv (3) insecuritatea financiară. Consistenţa internă a constructului compus din cei trei itemi a fost calculată prin alfa lui Cronbach. Valoarea coeficientului de fidelitate Cronbach alfa ($\alpha = 0.761$) indică o măsură solidă a consistenţei interne. Ca predictori, am utilizat o gamă variată de variabile independente, grupate în cinci categorii distribuite de-a lungul spectrului macro-mezzo-micro: (1) managementul politic al pandemiei, (2) munca în timpul pandemiei, (3) relațiile familie–muncă în timpul pandemiei ($\alpha = 0.765$), (4) experiența și natura muncii, respectiv (5) caracteristicile socio-demografice ale respondenților. Detalii referitoare la fiecare dintre variabilele introduse în modelul de regresie, formularea lingvistică a itemilor din chestionar, tipul variabilelor și modul în care acestea au fost măsurate sunt prezentate în Tabelul 1.

***Tabel 1.*** *Descrierea variabilelor*

| Variabile | Item chestionar | Tipul variabilei |
|---|---|---|
| ***Variabile dependente*** | | |
| Insecuritatea în muncă (index) | Indexul insecurităţii în muncă a fost calculat ca medie aritmetică a scorurilor pentru insecuritatea carierei, nesiguranţa locului de muncă şi insecuritatea financiară | Numerică |
| 1. Insecuritatea carierei | „Nu sunt sigur că îmi pot construi o carieră în domeniul în care activez”. | Ordinală<br>1. În foarte mică măsură<br>2. În mică măsură<br>3. În mare măsură<br>4. În foarte mare măsură |
| 2. Nesiguranţa locului de muncă | „Mă tem că îmi pot pierde locul de muncă în viitorul apropiat”. | Ordinală<br>1. În foarte mică măsură<br>2. În mică măsură<br>3. În mare măsură<br>4. În foarte mare măsură |
| 3. Insecuritatea financiară | „Mă tem că veniturile mele s-ar putea micşora în viitorul apropiat”. | Ordinală<br>1. În foarte mică măsură<br>2. În mică măsură<br>3. În mare măsură<br>4. În foarte mare măsură |
| ***Variabile independente*** | | |
| *Gestionarea politică a pandemiei* | | |
| Îngrijorare cu privire la evoluţia pandemiei | „În ce măsură sunteţi îngrijorat de evoluţia pandemiei de COVID-19 în viitorul apropiat?” | Ordinală<br>1. Deloc sau foarte puţin îngrijorat |

| Variabile | Item chestionar | Tipul variabilei |
|---|---|---|
| | | 2. Nu prea îngrijorat<br>3. Destul de îngrijorat<br>4. Foarte îngrijorat |
| Mulţumirea faţă de măsurile politice luate pentru controlul pandemiei | „Cum consideraţi măsurile luate de către autorităţi pentru gestionarea pandemiei de COVID-19 în privinţa organizaţiilor şi muncii?” | Ordinală<br>1. Foarte proaste<br>2. Proaste<br>3. Bune<br>4. Foarte bune |
| *Munca în timpul pandemiei* | | |
| Telemuncă | „De la începutul pandemiei, în care dintre situaţiile de mai jos vă regăsiţi:” | Ordinală<br>1. Am lucrat tot timpul de la sediul companiei<br>2. Am lucrat mai mult la sediul companiei<br>3. Am lucrat mai mult de acasă<br>4. Am lucrat tot timpul de acasă |
| Volum de muncă scăzut | „De când a început pandemia, cum apreciaţi că s-a schimbat volumul de sarcini de la locul dumneavoastră de muncă:” | Ordinală<br>1. A crescut foarte mult<br>2. A crescut mult<br>3. A rămas la fel<br>4. A scăzut mult<br>5. A scăzut foarte mult |
| Sprijin organizaţional | „Cum apreciaţi susţinerea pe care organizaţia unde lucraţi v-a oferit-o în timpul pandemiei pentru a vă desfăşura munca în condiţii optime?” | Ordinală<br>1. Foarte scăzută<br>2. Scăzută<br>3. Nici scăzută, nici ridicată<br>4. Ridicată<br>5. Foarte ridicată |
| *Relaţia familie-muncă în timpul pandemiei* | | |
| Conflict sarcini în gospodărie | „În perioada pandemiei, comparativ cu perioada anterioară, în ce măsură împărţirea sarcinilor în gospodărie a fost o sursă de conflict cu ceilalţi membri ai familiei?” | Ordinală<br>1. În foarte mică măsură<br>2. În mică măsură<br>3. Nici în mică, nici în mare măsură<br>4. În mare măsură<br>5. În foarte mare măsură |
| Conflict între familie şi muncă | Indicele conflictului între familie şi muncă a fost calculat ca medie aritmetică între scorurile pentru conflict muncă-familie şi conflict familie-muncă | Numerică |
| 1. Impact negativ al muncii asupra familiei (conflict muncă-familie) | „În perioada pandemiei, comparativ cu perioada anterioară, activitatea de la locul de muncă v-a afectat viaţa de familie...:” | Ordinală<br>1. Mai mult<br>2. La fel<br>3. Mai puţin |
| 2. Impact negativ al familiei asupra muncii (conflict familie-muncă) | „În perioada pandemiei, comparativ cu perioada anterioară, viaţa de familie v-a afectat activitatea de la locul de muncă...:” | Ordinală<br>1. Mai mult<br>2. La fel<br>3. Mai puţin |

| Variabile | Item chestionar | Tipul variabilei |
|---|---|---|
| Dimensiunea gospodăriei | „Din câte persoane (inclusiv dvs.) este formată gospodăria dvs.?” | Numeric |
| Copii minori | „Aveți copii minori în întreținere?” | Nominală<br>0. Nu<br>1. Da |
| *Experiența și natura muncii* | | |
| Loc de muncă pierdut în ultimii trei ani | „Vă rugăm să vă gândiți la toate locurile de muncă pe care le-ați avut în ultimii trei ani, de până la apariția pandemiei de COVID-19. Ați pierdut vreunul din aceste locuri de muncă ca urmare a deciziei angajatorului?” | Nominală<br>0. Nu<br>1. Da |
| Tip contract | „Contractul dvs. de muncă este:” | Nominală<br>1. Pe perioadă determinată<br>2. Pe perioadă nedeterminată |
| Tip normă | „Norma dvs. de muncă este:” | Nominală<br>1. Normă întreagă<br>2. Normă parțială |
| Natura muncii (tip efort) | „Activitățile pe care le desfășurați la locul de muncă presupun, în principal:” | Nominală<br>1. Efort intelectual<br>2. Efort fizic |
| Sector public | „Locul dvs. de muncă este în sectorul public?” | Nominală<br>0. Nu<br>1. Da |
| Sector privat | „Locul dvs. de muncă este în sectorul privat?” | Nominală<br>0. Nu<br>1. Da |
| Angajat pe cont propriu | „Sunteți angajat pe cont propriu?” | Nominală<br>0. Nu<br>1. Da |
| *Caracteristici socio-demografice* | | |
| Gen | „Dumneavoastră sunteți:” | Nominală<br>0. Bărbat<br>1. Femeie |
| Vârstă | „Care este vârsta dumneavoastră în ani împliniți?” | Numerică |
| Nivel educațional | „Care este ultima școală pe care ați absolvit-o?”* | Nominală<br>0. Studii preuniversitare<br>1. Studii universitare |
| Mediu de rezidență | „În prezent, locuiți în...:”* | Nominală<br>0. Mediul rural<br>1. Mediul urban |
| Statut marital | „În momentul de față, dvs. sunteți...:”* | Nominal<br>0. Necăsătorit/ă<br>1. Căsătorit/ă |

Notă: asteriscul (*) indică variabile ale căror variante de răspuns au fost recodate.

# 4. REZULTATE

Din eșantionul total pe care se bazează această cercetare, persoanele angajate reprezintă 66.5% (N = 865). Potrivit datelor oferite de către Institutul Național de Statistică (INS), acest procent corespunde cu structura populației naționale în ceea ce privește rata angajării. În 2021, în România rata de angajare a populației cuprinsă în intervalul de vârstă 16-64 de ani era de 61.9%. Totuși, din cauza unor răspunsuri lipsă înregistrate la unii dintre itemii din chestionar, în analiza finală am păstrat un total de 744 cazuri, reprezentând 57.2% din eșantionul total. În pofida faptului că răspunsurile lipsă au condus la pierderea unor cazuri, procentul de 57.2% este mai apropiat de rata de angajare la nivel național calculată pentru populația activă a țării (61.9%).

Analizele pe care le realizăm în cele ce urmează sunt desfășurate în mai multe etape: începem cu prezentarea de statistici descriptive univariate ale variabilelor de interes pentru cercetarea de față. În secțiunea următoare, printr-o serie de tabele de contingență, încrucișăm aceste variabile de interes cu trei categorii de date socio-demografice ale respondenților (gen, vârstă și nivel educațional). În etapa finală, detaliem rezultatele obținute prin modelare statistică și analizăm coeficienții modelului de regresie liniară multiplă, urmând ca în capitolul de Discuții să interpretăm rezultatele prin raportarea lor la principalele perspective teoretice dezvoltate în literatura de specialitate.

***Tabel 2. Statistici descriptive (N=744)***

| **Variabile** | ***M*** | **SD** | **Min.-Max.** |
|---|---|---|---|
| ***Variabile dependente*** | | | |
| Insecuritatea în muncă (index) | 1.93 | 0.66 | 1-4 |
| 1. Insecuritatea carierei | 2.26 | 0.96 | 1-4 |
| 2. Nesiguranța locului de muncă | 1.60 | 0.86 | 1-4 |
| 3. Insecuritatea financiară | 1.92 | 0.92 | 1-4 |
| ***Variabile independente*** | | | |
| *Gestionarea politică a pandemiei* | | | |
| Îngrijorare cu privire la evoluția pandemiei | 2.53 | 1.02 | 1-4 |
| Mulțumirea față de măsurile politice luate pentru controlul pandemiei | 2.02 | 0.86 | 1-4 |

| Variabile | *M* | SD | Min.-Max. |
|---|---|---|---|
| *Munca în timpul pandemiei* | | | |
| Telemuncă | 1.78 | 1.04 | 1-4 |
| Volum de muncă scăzut | 2.78 | 0.79 | 1-4 |
| Sprijin organizațional | 3.45 | 0.98 | 1-5 |
| *Relația familie-muncă în timpul pandemiei* | | | |
| Conflict sarcini în gospodărie | 2.26 | 1.01 | 1-5 |
| Conflict între familie și muncă | 2.82 | 0.53 | 1-3 |
| 1. Impact negativ al muncii asupra familiei | 2.82 | 0.61 | 1-3 |
| 2. Impact negativ al familiei asupra muncii | 2.81 | 0.57 | 1-3 |
| Dimensiunea gospodăriei | 3.70 | 1.53 | 1-11 |
| Copii minori | 0.43 | 0.50 | 0-1 |
| *Experiența profesională și natura muncii* | | | |
| Loc de muncă pierdut în ultimii trei ani | 0.07 | 0.25 | 0-1 |
| Contract pe perioadă nedeterminată | 0.90 | 0.30 | 0-1 |
| Normă parțială | 0.08 | 0.27 | 0-1 |
| Efort fizic | 0.38 | 0.49 | 0-1 |
| Sector public | 0.25 | 0.43 | 0-1 |
| Sector privat | 0.65 | 0.48 | 0-1 |
| Angajat pe cont propriu | 0.09 | 0.29 | 0-1 |
| *Caracteristici socio-demografice* | | | |
| Gen | 0.45 | 0.50 | 0-1 |
| Vârstă | 41.79 | 11.44 | 1-73 |
| Nivel educațional | 0.42 | 0.49 | 0-1 |
| Mediu de rezidență | 0.58 | 0.49 | 0-1 |
| Statut marital | 0.77 | 0.42 | 0-1 |

Insecuritatea în muncă și componentele sale (insecuritatea în carieră, nesiguranța la locul actual de muncă, insecuritatea financiară) se manifestă cu câteva diferențe socio-demografice importante. Tabelele 3 și 4 ne arată că există diferențe semnificative în privința insecurității în muncă și a elementelor sale în funcție de nivelul de educație respectiv de vârsta angajaților. Astfel, angajații cu studii primare sau secundare au exprimat niveluri semnificativ mai ridicate ale indexului insecurității în muncă și pe cele trei componente ale indexului, comparativ cu angajații cu studii superioare. Spre exemplu, indexul insecurității în muncă are o medie de 2.06 pentru angajații cu studii primare sau secundare, comparativ cu 1.74 pentru cei cu studii superioare. Vârsta apare ca deosebit de relevantă în cazul insecurității în carieră. Angajații trecuți de 50 de ani resimt o nesiguranță semnificativ mai ridicată în ceea ce privește viitorul lor profesional (media 2.51), comparativ cu angajații tineri cu vârsta între 18 și 25 ani (media 2.07).

***Tabel 3.*** *Insecuritatea muncii încrucișată cu variabilele gen și educație*

| **Variabile** | **Gen** | | **Educaţie** | |
|---|---|---|---|---|
| | **F** | **M** | **Studii primare sau secundare** | **Studii superioare** |
| *Insecuritatea muncii* | 1.96 | 1.9 | 2.06* | 1.74 |
| 1. Insecuritate în carieră | 2.31 | 2.21 | 2.41* | 2.04 |
| 2. Nesiguranţa locului actual de muncă | 1.61 | 1.60 | 1.74* | 1.41 |
| 3. Insecuritate financiară | 1.96 | 1.89 | 2.04* | 1.75 |

Notă: asteriscul (*) indică existenţa unor diferenţe semnificative statistic între medii, determinate printr-o analiză de varianţă (ANOVA).

***Tabel 4.*** *Insecuritatea muncii încrucișată cu variabila vârstă*

| **Variabile** | **Vârsta** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **18-25 ani** | **26-35 ani** | **36-50 ani** | **Peste 50 ani** |
| *Insecuritatea muncii* | 1.88 | 1.87 | 1.92 | 2 |
| 1. Insecuritate în carieră | 2.07 | 2.15 | 2.20 | 2.51* |
| 2. Nesiguranţa locului actual de muncă | 1.67 | 1.61 | 1.62 | 1.54 |
| 3. Insecuritate financiară | 1.89 | 1.87 | 1.94 | 1.94 |

Notă: asteriscul (*) indică existenţa unor diferenţe semnificative statistic între medii, determinate printr-o analiză de varianţă (ANOVA).

În ceea ce privește percepția respondenților față de managementul politic al pandemiei, observăm și în acest caz diferenţe semnificative între categoriile socio-demografice de interes. Tabelul 5 arată că există o percepție modelată de variabilele gen şi educaţie asupra eficienţei măsurilor luate de autorități în gestionarea crizei de sănătate publică. Femeile, comparativ cu bărbații, sunt simultan mai îngrijorate față de evoluția pandemiei cât și mai satisfăcute față de măsurile autorităților luate pentru controlul pandemiei. Pe plan educațional, persoanele cu studii superioare apar semnificativ mai îngrijorate față de evoluția pandemiei (media 2.77) decât cele cu studii primare sau secundare (media 2.37). În Tabelul 6 cele patru categorii de vârstă nu prezintă diferenţe semnificative pentru niciuna dintre cele două întrebări.

***Tabel 5.*** *Managementul politic al pandemiei încrucișat cu variabilele gen și educație*

| Variabile | Gen | | Educaţie | |
|---|---|---|---|---|
| | F | M | Studii primare sau secundare | Studii superioare |
| Îngrijorarea faţă de evoluţia pandemiei | 2.78* | 2.33 | 2.37 | 2.77* |
| Satisfacţia faţă de măsurile de control a pandemiei | 2.12* | 1.94 | 1.99 | 2.06 |

Notă: asteriscul (*) indică existenţa unor diferenţe semnificative statistic între medii, determinate printr-o analiză de varianţă (ANOVA).

***Tabel 6.*** *Managementul politic al pandemiei încrucișat cu variabila vârstă*

| Variabile | Vârsta | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 18-25 ani | 26-35 ani | 36-50 ani | Peste 50 ani |
| Îngrijorarea faţă de evoluţia pandemiei | 2.41 | 2.37 | 2.57 | 2.66 |
| Satisfacţia faţă de măsurile de control a pandemiei | 2.12 | 2.05 | 2.03 | 1.92 |

Genul și educația produc diferențe semnificative și în Tabelul 7, acolo unde acestea sunt încrucișate cu răspunsuri la întrebări ce țin de specificul muncii în timpul pandemiei. Astfel, comparativ cu femeile, bărbații au raportat o scădere semnificativ mai mare în volumul de muncă, dar și primirea unui sprijin organizațional mai mare. Munca în pandemie a presupus mai mult sau mai puțin și o trecere spre telemuncă. Această trecere a fost semnificativ mai ridicată pentru angajații cu studii superioare. Educația contează și pentru schimbările în volumul de muncă — lucrătorii cu studii primare sau secundare au menționat o scădere semnificativ mai mare în volumul de muncă. Vârsta este și ea o variabilă relevantă aici. Tabelul 8 ne arată cum cele trei aspecte ale muncii în pandemie variază în funcție de categoriile de vârstă. Trecerea spre telemuncă a fost semnificativ mai ridicată pentru categoriile 26-35 ani și 36-50 ani. Comparativ cu celelalte categorii de vârstă, cei cu vârsta între 18-25 ani au exprimat o scădere în volumul de muncă semnificativ mai mare.

***Tabel 7.*** *Muncă în timpul pandemiei încrucişat cu variabilele gen şi educație*

| Variabile | Gen | | Educație | |
|---|---|---|---|---|
| | F | M | Studii primare sau secundare | Studii superioare |
| Telemuncă | 1.85 | 1.73 | 1.59 | 2.05* |
| Volum scăzut de muncă | 2.71 | 2.84* | 2.84* | 2.70 |
| Sprijin organizațional | 3.35 | 3.52* | 3.40 | 3.51 |

Notă: asteriscul (*) indică existența unor diferențe semnificative statistic între medii, determinate printr-o analiză de varianță (ANOVA).

***Tabel 8.*** *Muncă în timpul pandemiei încrucişat cu variabila vârstă*

| Variabile | Vârsta | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 18-25 ani | 26-35 ani | 36-50 ani | Peste 50 ani |
| Telemuncă | 1.91 | 1.94* | 1.82* | 1.55 |
| Volum scăzut de muncă | 2.97* | 2.82 | 2.69 | 2.82 |
| Sprijin organizațional | 3.42 | 3.37 | 3.48 | 3.46 |

Notă: asteriscul (*) indică existența unor diferențe semnificative statistic între medii, determinate printr-o analiză de varianță (ANOVA).

Mai departe, în tabelele 9 și 10, analiza descriptivă continuă cu aspecte ale relației dintre familie și muncă în timpul pandemiei. Din punct de vedere al nivelului de educaţie, cei cu studii primare sau secundare au raportat un nivel mai ridicat al conflictelor în familie iscate de împărțirea sarcinilor domestice. Media mărimii gospodăriei diferă statistic semnificativ între categoriile fiecărei variabile socio-demografice. Cei care trăiesc în gospodării mai extinse sunt bărbaţi, au studii primare sau secundare, sau au vârsta între 18-25 ani. Vârsta o găsim relevantă aici și pentru alte aspecte. Cei cu vârsta între 26-35 ani prezintă niveluri semnificativ mai mari ale mediei în cazul indexului conflictului muncă-familie și a celor două elemente care îl compun, anume impactul negativ al muncii asupra familiei și, invers, impactul negativ al familiei asupra muncii. Conflictul asupra distribuirii sarcinilor domestice se manifestă şi el cu diferențe între categoriile de vârstă, media 2.53 fiind semnificativ statistic mai mare pentru categoria 18-25 ani comparativ cu celelalte categorii.

***Tabel 9.*** *Familie și muncă în timpul pandemiei încrucișat cu variabilele gen și educație*

| Variabile | Gen | | Educație | |
|---|---|---|---|---|
| | F | M | Studii primare sau secundare | Studii superioare |
| *Conflict familie-muncă* | 2.17 | 2.19 | 2.19 | 2.17 |
| 1. Impact negativ al muncii asupra familiei | 2.16 | 2.23 | 2.21 | 2.18 |
| 2. Impact negativ al familiei asupra muncii | 2.22 | 2.20 | 2.22 | 2.19 |
| Conflict asupra distribuirii sarcinilor domestice | 2.28 | 2.25 | 2.35* | 2.13 |
| Mărimea gospodăriei | 3.36 | 3.99* | 3.92* | 3.41 |
| Copil minor în întreținere | 0.39 | 0.46 | 0.40 | 0.47 |

Notă: asteriscul (*) indică existența unor diferențe semnificative statistic între medii, determinate printr-o analiză de varianță (ANOVA).

***Tabel 10.*** *Familie și muncă în timpul pandemiei încrucișat cu variabila vârstă*

| Variabile | Vârsta | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 18-25 ani | 26-35 ani | 36-50 ani | Peste 50 ani |
| *Conflict familie-muncă* | 2.18 | 2.27* | 2.11 | 2.23 |
| 1. Impact negativ al muncii asupra familiei | 2.22 | 2.31* | 2.11 | 2.25 |
| 2. Impact negativ al familiei asupra muncii | 2.23 | 2.29* | 2.13 | 2.26 |
| Conflict asupra distribuirii sarcinilor domestice | 2.53* | 2.34 | 2.18 | 2.22 |
| Mărimea gospodăriei | 4.12* | 3.70 | 3.75 | 3.46 |
| Copil minor în întreținere | 0.07 | 0.52 | 0.61 | 0.19 |

Notă: asteriscul (*) indică existența unor diferențe semnificative statistic între medii, determinate printr-o analiză de varianță (ANOVA).

În Tabele 11 și 12 prezentăm încrucișarea variabilelor socio-demografice cu variabile categoriale nominale ce țin de experiența muncii și a naturii activităților profesionale. Câteva diferențe între categoriile socio-demografice ies în evidență. Spre exemplu, bărbații au un nivel mai ridicat al pierderii locului de muncă în ultimii trei ani (media de 0.08 sau, altfel interpretat, 8% dintre bărbați și-au pierdut cel puțin unul din locurile de

muncă pe care le-au avut în perioada respectivă[1]) comparativ cu femeile (media 0.04 sau 4%). Predominanța efortului fizic în munca depusă se diferențiază, de asemenea, între genuri și niveluri de educație. Ponderea celora care practică munci fizice este mai mare în rândul bărbaților sau a celor care dețin studii primare sau secundare. Mai departe, ca o altă observație, în sectorul public tind să lucreze mai degrabă femeile (0.35 sau 35% versus 0.18 sau 18% pentru bărbați) sau cei cu studii superioare (0.33 sau 33% versus 0.20 sau 20% pentru cei studii primare sau secundare). Din punct de vedere al vârstei, putem identifica în rândul celor cu vârsta între 18-25 ani un profil specific constând în niveluri mai ridicate ale pierderii sau schimbării locului de muncă în ultimii trei ani, a contractelor cu normă parțială sau angajării în sectorul privat.

***Tabel 11.*** *Experiența profesională și natura muncii încrucișat cu variabilele gen și educație*

| **Variabile** | **Gen** | | **Educație** | |
|---|---|---|---|---|
| | **F** | **M** | **Studii primare sau secundare** | **Studii superioare** |
| Loc de muncă pierdut în ultimii trei ani | 0.04 | 0.08 | 0.08 | 0.05 |
| *Tipul contractului* | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1. Perioadă determinată | 0.1 | 0.1 | 0.12 | 0.07 |
| 2. Perioadă nedeterminată | 0.9 | 0.9 | 0.88 | 0.93 |
| *Tipul normei* | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1. Normă întreagă | 0.92 | 0.92 | 0.90 | 0.94 |
| 2. Normă parțială | 0.08 | 0.08 | 0.10 | 0.06 |
| Efort fizic | 0.30 | 0.45 | 0.59 | 0.1 |
| *Sectorul de activitate* | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1. Sector public | 0.35 | 0.18 | 0.20 | 0.33 |
| 2. Sector privat | 0.58 | 0.70 | 0.71 | 0.57 |
| 3. Lucrător pe cont propriu | 0.07 | 0.12 | 0.09 | 0.10 |

[1] Ca variabile categoriale nominale, valorile mediilor din tabele pot fi interpretate și ca procente, dacă media este înmulțită cu 100.

***Tabel 12.** Experiența profesională și natura muncii încrucișat cu variabila vârsta*

| Variabile | Vârsta | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **18-25 ani** | **26-35 ani** | **36-50 ani** | **Peste 50 ani** |
| Loc de muncă pierdut în ultimii trei ani | 0.13 | 0.08 | 0.06 | 0.04 |
| *Tipul contractului* | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1. Perioadă determinată | 0.14 | 0.12 | 0.10 | 0.07 |
| 2. Perioadă nedeterminată | 0.86 | 0.88 | 0.90 | 0.93 |
| *Tipul normei* | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1. Normă întreagă | 0.81 | 0.92 | 0.94 | 0.93 |
| 2. Normă parțială | 0.19 | 0.08 | 0.06 | 0.07 |
| Efort fizic | 0.42 | 0.38 | 0.39 | 0.37 |
| *Sectorul de activitate* | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1. Sectorul public | 0.17 | 0.21 | 0.28 | 0.28 |
| 2. Sectorul privat | 0.77 | 0.70 | 0.61 | 0.63 |
| 3. Lucrător pe cont propriu | 0.06 | 0.09 | 0.11 | 0.09 |

Insecuritatea muncii variază, de asemenea, în funcție de regiunile țării. Figura 1 prezintă valorile indicelui insecurității în muncă pentru fiecare din cele opt regiuni de dezvoltare din România, care corespund diviziunilor de nivel NUTS-II din Uniunea Europeană. Cu toate că diferențele inter-regionale nu sunt spectaculoase, datele indică faptul că, la nivelul forței de muncă a țării, există o geografie variabilă a sentimentelor de nesiguranță cu privire la muncă. Cromatica vizuală afișată în Figura 1 evidențiază, de asemenea, o linie de demarcație destul de pronunțată de-a lungul Munților Carpați și, implicit, a vechilor diviziuni politico-administrative între Vechiul Regat (Moldova și Țara Românească) și provinciile istorice care au aparținut Imperiului Austro-Ungar (Transilvania și Banat).

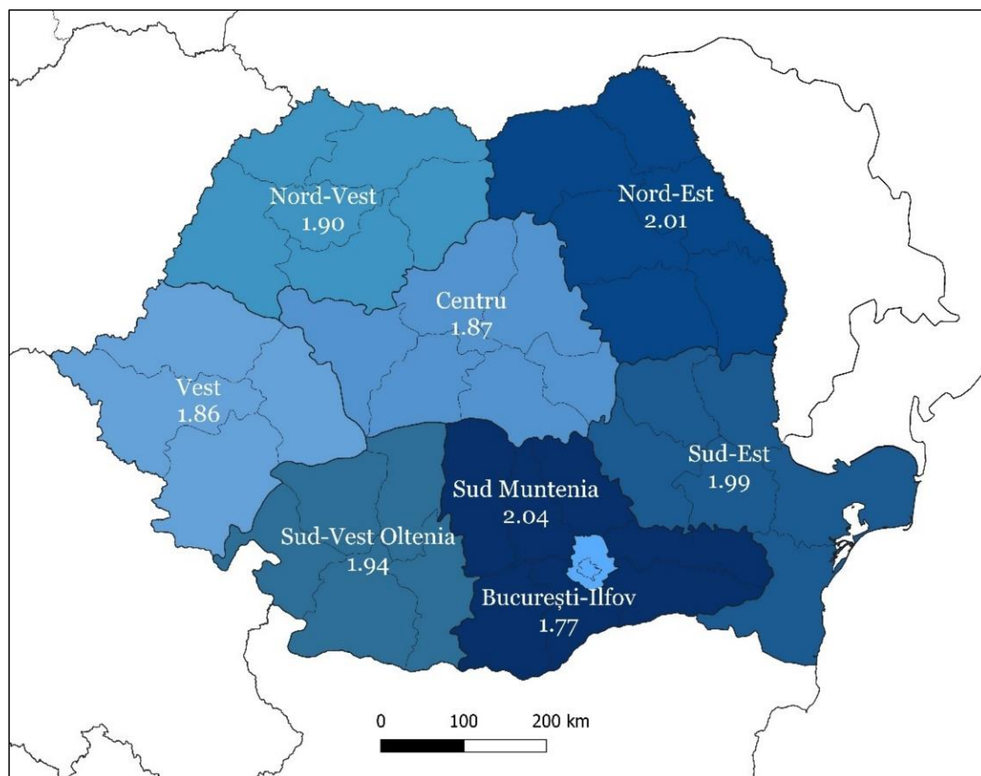



***Figura 1.*** *Valorile indexului insecurității muncii în regiunile de dezvoltare ale României (NUTS-II)*

Valoarea cea mai ridicată a indexului insecurității în muncă îi corespunde regiunii Sud Muntenia (2.04), urmată de regiunea Nord-Est (2.01), regiunea Sud-Est (1.99) şi regiunea Sud-Vest Oltenia (1.94). Singura care face notă discordantă în acest tablou geografic este regiunea București-Ilfov, al cărui scor al insecurității în muncă (1.77) este cel mai scăzut la nivel naţional. Aceasta este uşor explicabilă prin triplul statut al Bucureştiului ca oraș capitală și centru al puterii guvernamentale, dar și cel mai important centru economic al țării și metropolă cu cea mai dinamică piață a forței de muncă. În afară de capitală, care domină regiunea Bucureşti-Ilfov, cele mai mici valori ale insecurității muncii calculate pe baza răspunsurilor respondenților se regăsesc în rândul angajaților din regiunile Nord-Vest (1.90), Centru (1.87) şi Vest (1.86).

În plus față de simpla variație spațială a acestor valori pe teritoriul țării, ceea ce se poate observa este că această eterogenitate este asociată cu gradul de dezvoltare economică și bunăstare socială al regiunilor (Sandu 2011). Astfel, Bucureştiul și zona sa limitrofă a județului Ilfov, alături de regiunile

din Transilvania și Banat, unde există foarte puternice centre economice precum Cluj-Napoca, Timişoara, Braşov şi Sibiu, prezintă valori ale insecurității în muncă a angajaților mai scăzute decât în celelalte regiuni ale țării caracterizate de un nivel mai slab al dezvoltării socio-economice.

Înainte de rularea modelului de regresie liniară multiplă au fost realizate de serie de analize preliminare. Una dintre acestea a constat în verificarea îndeplinirii asumpțiilor ce stau la baza unei astfel de modelări statistice, prin verificarea eventualelor probleme legate de multi-coliniaritatea datelor. În acest sens, testele statistice au indicat că nu există probleme de multi-coliniaritate întrucât toleranța pentru toate variabilele este mai mare de 0.65, în timp ce cea mai ridicată valoare a factorului de inflaţie a varianței (FIV) este 1.58.

Modelul de regresie liniară multiplă construit pentru a prezice valorile indicelui insecurității muncii este semnificativ statistic și explică 18.5% din varianța observată la nivelul variabile dependente (indicele insecurității în muncă). Mai exact, valoarea $R^2 = 0.185$, iar $F(21, 743) = 9.419$, la o valoare a semnificației statistice $p < 0.001$ (Tabelul 13).

***Tabel 13. Rezultatele modelului de regresie liniară multiplă***

| **Variabile** | **Coef. nestandardizați** | | **Coef. standardizați** | **t** | ***p*** |
|---|---|---|---|---|---|
| | **B** | **Eroarea standard** | **Beta** | | |
| **Gestionarea politică a pandemiei** | | | | | |
| Îngrijorare cu privire la evoluția pandemiei | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.85 | 0.39 |
| Mulţumirea față de măsurile luate pentru controlul pandemiei | -0.07 | 0.03 | -0.10 | -2.87 | 0.00 |
| **Muncă în timpul pandemiei** | | | | | |
| Telemuncă | -0.01 | 0.02 | -0.01 | -0.30 | 0.76 |
| Volum de muncă scăzut | 0.07 | 0.03 | 0.09 | 2.50 | 0.01 |
| Sprijin organizațional | -0.15 | 0.02 | -0.22 | -6.34 | 0.00 |
| **Relația familie-muncă în timpul pandemiei** | | | | | |
| Conflict asupra sarcinilor în gospodărie | -0.01 | 0.02 | -0.01 | -0.32 | 0.75 |
| Conflict muncă-familie (index) | 0.19 | 0.04 | 0.16 | 4.62 | 0.00 |
| Dimensiunea gospodăriei | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.76 | 0.45 |
| Copii minori | 0.04 | 0.05 | 0.03 | 0.78 | 0.44 |
| **Experiența profesională și natura muncii** | | | | | |
| Loc de muncă pierdut în ultimii trei ani | 0.23 | 0.09 | 0.09 | 2.55 | 0.01 |

| Variabile | Coef. nestandardizați | | Coef. standardizați | t | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Eroarea standard | Beta | | |
| Contract pe perioadă nedeterminată | -0.13 | 0.07 | -0.06 | -1.77 | 0.08 |
| Normă parțială | 0.15 | 0.09 | 0.06 | 1.73 | 0.08 |
| Efort fizic | 0.19 | 0.05 | 0.14 | 3.48 | 0.00 |
| Sector public (referință) | . | . | . | . | . |
| Sector privat | 0.04 | 0.05 | 0.03 | 0.78 | 0.44 |
| Angajat pe cont propriu | -0.17 | 0.09 | -0.08 | -1.94 | 0.05 |
| **Caracteristici socio-demografice** | | | | | |
| Gen (femeie) | 0.12 | 0.05 | 0.09 | 2.61 | 0.01 |
| Vârstă | 0.00 | 0.00 | 0.06 | 1.69 | 0.09 |
| Nivel educațional (studii universitare) | -0.20 | 0.06 | -0.15 | -3.62 | 0.00 |
| Rezidență urbană | -0.03 | 0.05 | -0.02 | -0.61 | 0.54 |
| Statut marital (căsătorit/ă) | 0.04 | 0.06 | 0.03 | 0.70 | 0.48 |
| Constanta (intercept) | 2.57 | 0.27 | | 9.51 | 0.00 |
| N | | | 744 | | |
| $R^2$ ajustat | | | 0.185 | | |

În privința factorilor macro-sociali introduși în model, deciziile politice cu privire la modalitățile de gestionare s-a dovedit a fi singurul predictor semnificativ statistic al insecurității în muncă. Respondenții care au apreciat că măsurile luate de către autoritățile publice pentru a gestiona pandemia de COVID-19 în legătură cu câmpul muncii și al celui organizațional ca fiind adecvate au raportat niveluri mai scăzute ale insecurității în muncă ($\beta = -0.10$, $p < 0.01$). Pe de altă parte, gradul de îngrijorare cu privire la evoluția pandemiei nu a exercitat vreo influență semnificativă statistic asupra nivelurilor de insecuritate în muncă ale persoanelor angajate incluse în studiul de față.

Coeficienții regresiei indică faptul că insecuritatea în muncă pe durata pandemiei de COVID-19 în rândul angajaților din România este cel mai puternic influențată de factorii de nivel mezzo, mai exact, de sprijinul de care aceștia au beneficiat din partea organizațiilor pentru care lucrează, de intensitatea conflictului dintre muncă și familie, respectiv de natura fizică a activității desfășurată la locul de muncă. Angajații ale căror locuri de muncă le-a permis să lucreze de la distanță (telemuncă) – cei mai mulți dintre aceștia prestând activități profesionale de acasă – par să resimtă mai puțină

nesiguranță față de locurile lor de muncă, cu toate că rezultatele modelării statistice a datelor nu indică o relație semnificativă statistică între aceste două variabile. În schimb, un predictor care are un impact semnificativ statistic asupra insecurității în muncă este volumul de lucru prestat pe durata pandemiei: o încărcătura mai scăzută de muncă este asociată cu niveluri mai crescute de insecuritate ($\beta = 0.09$, $p < 0.05$). Ținând sub control efectele exercitate de toate celelalte variabile, angajații care au beneficiat de sprijin organizațional sunt caracterizați de cele mai scăzute valori ale insecurității în muncă ($\beta = -0.22$, $p < 0.01$).

La interferența dintre factorii mezzo și cei micro, aspecte legate de modul în care angajații reușesc să își negocieze conflictele muncă-familie și alte responsabilități din cadrul gospodăriei s-au dovedit a fi relevante în raport cu sentimentele de insecuritate în muncă. În particular, acei angajați care au întâmpinat dificultăți în a gestiona tensiunile dintre datoriile vieții de familie și sarcinile profesionale în contextul pandemiei de COVID-19 au raportat niveluri mai crescute ale sentimentelor de insecuritate cu privire la viitorul locurilor lor de muncă ($\beta = 0.16$, $p < 0.01$). Alte variabile incluse în modelul de regresie pe baza indicațiilor preluate din literatura de specialitate și a studiilor anterioare nu au exercitat nicio influență semnificativă statistic asupra insecurității în muncă (mai precis: conflictul asupra distribuirii sarcinilor domestice, dimensiunea gospodăriei ca număr de membri și faptul de a avea un copil minor în întreținere).

Mutând atenția analitică înspre factorii micro-sociali, rezultatele modelului de regresie indică relevanța câtorva aspecte referitoare la experiența profesională și tipul activității muncii, la niveluri diferite de semnificație statistică. Mai întâi, locurile de muncă ce presupun desfășurarea de activități preponderent de natură fizică par să fie mai vulnerabile ($\beta = 0.14$, $p < 0.01$). Apoi, un istoric personal al eșecului profesional (în speță, pierderea a cel puțin unui loc de muncă în ultimii trei ani) amplifică sentimentele de nesiguranță ale angajaților cu privire la statutul lor ocupațional ($\beta = 0.09$, $p < 0.05$). La un nivel de semnificație statistică mai relaxat ($\alpha = 0.10$), contractele pe perioadă determinată și cele care implică norme parțiale de lucru par să îi expună pe angajații care muncesc în astfel de circumstanțe la niveluri mai ridicate de insecuritate în muncă.

Alți predictori importanți de nivel micro-social sunt cei care aparțin categoriei caracteristicilor socio-demografice ale angajaților. În privința nivelului de educație, rezultatele arată că un statut educațional ridicat, constând în deținerea unei diplome de studii superioare, este asociat cu niveluri mai scăzute de insecuritate în muncă ($\beta = -0.15$, $p < 0.01$). În ceea ce privește genul, faptul de a fi femeie activă în câmpul muncii mărește sentimentul de insecuritate cu privire la locul de muncă ($\beta = 0.09$, $p < 0.05$).

În plus, vârsta are de asemenea o influență, întrucât valori mai ridicate ale insecurității în muncă au fost calculate pentru angajații mai vârstnici ($\beta = 0.06$, $p < 0.10$). Alte variabile socio-demografice, precum mediul de rezidență urban sau rural și statutul marital (căsătorit/ă sau necăsătorit/ă) par să nu aibă vreun efect semnificativ statistic asupra insecurității în muncă.

# 5. DISCUȚIE

Ecourile disruptive ale pandemiei de COVID-19 și-au pus amprenta în diverse moduri și pe mai multe paliere asupra vieților profesionale ale angajaților din întreaga lume iar România nu a făcut excepție. Având ca punct de plecare contextul fără precedent în istoria recentă creat de o problemă critică de sănătate publică cu ample ramificații în toate celelalte sfere ale vieții sociale, studiul de față și-a propus să exploreze impactul mai multor categorii de factori asupra gradului de insecuritate în muncă resimțit de angajații din România. Așa cum am arătat în secțiunea introductivă, acești determinanți ai insecurității în muncă au fost grupați în trei categorii de factori – macro, mezzo și micro – în funcție de nivelul specific de acțiune al fiecăruia. În urma analizei de regresie, rezultatele detaliate în capitolul anterior pot fi puse în relație cu literatura privind insecuritatea în muncă observând, pe de o parte, acele aspecte care confirmă rezultate ale cercetărilor existente, iar pe de altă parte, prezența unor situații pentru care informațiile obținute în această cercetare sunt contrare asumpțiilor teoretice și studiilor anterioare. O altă categorie de rezultate se înscrie în rândul celor inovatoare, care introduc variabile ce nu au fost anterior puse în relație cu insecuritatea în muncă.

Păstrând pentru început dihotomizarea inițială, în categoria rezultatelor obținute de noi ce vin să consolideze informații prezentate și în alte cercetări, sunt incluse ca determinanți ai insecurității în muncă suportul organizațional, conflictele de tip muncă-familie, locurile de muncă ce presupun mai degrabă desfășurarea de activități fizice, alături de contractele de muncă pe perioadă determinată sau cu timp parțial. În această categorie se integrează și o serie de variabile socio-demografice, care, la fel ca în alte studii, au dovedit și în cazul României că acționează asupra sentimentelor de insecuritate în muncă. Aceste variabile socio-demografice, identificate ca având un impact semnificativ din punct de vedere statistic asupra insecurității în muncă pentru angajații din România în contextul pandemiei de COVID-19 sunt vârsta, nivelul de educație și genul.

Mergând în linia analizelor care au arătat că angajații care resimt un grad mai ridicat de susținere organizațională, percepută sub forma atenției și preocupării din partea superiorilor, se bucură de un nivel mai crescut al securității locului de muncă (Cheng, Mauno și Lee 2013), și în cazul de față,

datele au arătat că sprijinul din partea organizației contribuie la întărirea sentimentelor de securitate în muncă. În justificarea unui astfel de rezultat putem juxtapune două linii de argumentare complementare. Din perspectivă organizațională și managerială, a oferi sprijin angajaților implică o investiție ce denotă valorizarea angajatului și a muncii depuse de acesta. Reciproc, din perspectiva acestuia din urmă a percepe sprijin din partea angajatorului reprezintă un indicator al puterii și poziției organizației în peisaj economic, cu atât mai mult cu cât contextul general este unul marcat de incertitudine și instabilitate.

La fel cum literatura de specialitate a evidențiat în repetate rânduri că dificultățile de gestionare a relației dintre sarcinile de muncă și responsabilitățile de familie, reunite sub noțiunea de „conflict muncă–familie", se răsfrâng inevitabil asupra insecurității în muncă, și în studiul nostru analizele indică aceeași conexiune. Cercetările anterioare (Richter et al. 2015) (Richter et al., 2010) subliniază provocările generate de cumulul de solicitări familiale și cerințe profesionale, aducând astfel o povară suplimentară ce amplifică sentimentele de insecuritate privind munca și cariera. Mergând mai departe, rezultatele obținute de noi au arătat că genul (mai precis, faptul de a fi femeie) aduce un surplus de împovărare. Astfel de rezultate au fost puse în alte studii pe seama sarcinilor suplimentare generate de cumul de roluri prin aglomerarea solicitărilor diverse și multiple provenite din cele două sfere, cea a familiei și cea a muncii cu care angajatele, mai ales cele care sunt și mame, se confruntă (Lonska et al. 2021; Otonkorpi-Lehtoranta et al. 2022). Astfel de rezultate au fost explicate prin inechitățile existente, pe care pandemia de COVID-19 le-a perpetuat sau chiar accentuat. Unii autori, precum (Fan și Moen 2021), au subliniat în modul cel mai explicit că „genul contează". În multe cazuri, desfășurarea tuturor activităților de acasă de către întreaga familie a constituit o provocare suplimentară, în special pentru mame, care, pe lângă îndeplinirea sarcinilor profesionale, au fost nevoite să gestioneze și educația online a copiilor, de multe ori în același spațiu, pe lângă inerentele treburi domestice.

Dacă ne orientăm atenția spre tipul activității desfășurate la locul de muncă, distincția clasică în sociologia americană între „gulerele albe" și cele „albastre" (Mills 1951; Dufty 1969) a fost discutată și în ceea ce privește insecuritatea în muncă. Mai multe studii derulate în diverse contexte (Anderson și Pontusson 2007; Keim et al. 2014; Schreurs et al. 2010) au arătat că angajații care desfășoară mai degrabă activități fizice sunt în mai mare măsură expuși insecurității în muncă, comparativ cu cei din categoria gulerelor albe. De asemenea, analize le la nivel european au reliefat existența unor niveluri mai ridicate ale insecurității în muncă în rândul muncitorilor necalificați care prestează muncă manuală fizică (Näswall și De Witte 2003).

Rezultatele obținute în cercetarea de față se alătură celor expuse mai sus, mergând în aceeași direcție.

Nivelul de educație reprezintă un indicator ce vine adesea să întregească acest tablou, prin argumentul că muncile slab calificate sunt de regulă desfășurate de persoane cu o mai slabă pregătire educațională și profesională, cu consecința că un nivel mai scăzut de educație este asociat cu un grad mai ridicat al insecurității în muncă. Pandemia de COVID-19, prin transbordarea în mediul online și la distanță a numeroase activități profesionale pretabile la astfel de transformări, i-a pus într-o situație dezavantajoasă pe cei mai puțin pregătiți să utilizeze tehnologia, alături de cei ale căror locuri de muncă ce implică muncă fizică nu au putut fi desfășurate în acest nou format. Vârsta se alătură acestei categorii de caracteristici socio-demografice considerate ca având un impact negativ asupra securității profesionale, în sensul în care angajații cu o vârstă mai ridicată sunt în mai mare măsură expuși insecurității în muncă (Muñoz de Bustillo și de Pedraza 2010; Näswall și De Witte 2003).

Îndreptându-ne atenția către o altă categorie de rezultate consonante cu rezultate obținute în studii anterioare, am analizat felul în care flexibilizarea aranjamentelor profesionale este pusă în relație cu securitatea în muncă. Expresie a paradigmei neoliberale privind relațiile de muncă, această flexibilizare poate îmbrăca forma contractelor de muncă pe durată determinată sau cu timp parțial, ce aduce cu sine un risc crescut de insecuritate în muncă (Näswall și De Witte 2003). Liberalizarea relațiilor de muncă prin flexibilizarea legislației în domeniul muncii în România (Lita 2018) a condus la vulnerabilizarea mai multor categorii profesionale confruntate cu precaritatea pe o piață a muncii ce țintește „flexicuritatea” (Wilthagen și Tros 2004; Madsen 2007). Pandemia de COVID-19 a agravat considerabil condiția oricum vulnerabilă a acestor lucrători. Astfel, rezultatele obținute de noi au demonstrat cum precaritatea este accentuată de pierderea locului de muncă, în sensul în care angajații care au un loc de muncă se confruntă cu un grad mai ridicat de insecuritate în cazul în care au un istoric profesional cu cel puțin o concediere în ultimii trei ani. Tendințele accentuate de pandemia de COVID-19 privind orientarea către *freelancing*, platforme online, determinate de restricțiile impuse în această perioadă, au continuat și s-au concretizat în angajarea în aranjamente de muncă nesigure, disponibile în așa-numita „economie gig” (Altenried et al., 2021; Joo și Shawl, 2021).

După ce am trecut în revistă acele rezultate obținute care vin să susțină și completeze informațiile furnizate de cercetările anterioare, în continuare ne vom apleca asupra acelor aspecte identificate de noi care contravin celor expuse în literatura relevantă. Telemunca a fost studiată în contextul

pandemiei, fiind considerată responsabilă de creşterea tensiunii în ceea ce priveşte relația dintre muncă şi familie (Wang et al. 2021), ceea ce ar conduce indirect la creşterea insecurității în muncă (Richter et al. 2015). În analizele derulate în această cercetare nu am identificat o influență semnificativă din punct de vedere statistic a telemuncii asupra insecurității în muncă. Am putea încerca să înțelegem un astfel de rezultat având în vedere faptul că pentru derularea activității profesionale în regim de telemuncă sunt necesare o serie de resurse tehnologice şi logistice, dar şi informaționale care este de aşteptat să fie puse la dispoziție de către angajator. Acestea includ furnizarea infrastructurii hardware şi software, dar şi instruirea angajatului asupra modului lor de utilizare, organizarea de traininguri, organizarea muncii în noul format, înregistrarea timpilor de muncă, cuantificarea rezultatelor şi a efortului etc. Aceste aspecte pot fi cu siguranță încorporate în sprijinul organizațional perceput de către angajat, variabilă ce are un impact semnificativ din punct de vedere statistic în ceea ce privește insecuritatea în muncă în studiul nostru. În plus, alți doi indicatori care și-au dovedit semnificația statistică în analiza de regresie, efortul fizic depus și nivelul de educație despre care am arătat mai sus cum se poziționează în raport cu profesiile pretabile telemuncii pot, alături de susținerea organizațională percepută de către angajat, masca impactul pe care munca *per se* îl poate avea asupra insecurității în muncă.

Un alt indicator identificat în cercetările științifice anterioare ca relevant în ceea ce privește insecuritatea în muncă este sectorul de activitate (public versus privat). Asumpția care domină atât discursul public cât și literatura de specialitate este că a avea un loc de muncă în sectorul public aduce cu sine un grad mai ridicat de stabilitate și protecție în fața fluctuațiilor pieței muncii, comparativ cu a fi angajat în mediul privat sau a lucra pe cont propriu ori ca antreprenor (Muñoz de Bustillo și de Pedraza 2010; Anderson și Pontusson 2007). Rezultatele obținute de noi nu au identificat un impact semnificativ din punct de vedere statistic al activării în sectorul public sau privat asupra insecurității muncă, deși, totuși, angajații pe cont propriu se confruntă cu cele mai ridicate niveluri de insecuritate în muncă, comparativ cu celelalte două categorii. Așadar, în contextul României, sectorul de activitate nu pare a fi un predictor al insecurității în muncă decât în cazul categoriei de lucrători pe cont propriu, contrar expectanțelor generate de informațiile din literatura de specialitate. În schimb, alți determinanți ai insecurității în muncă investigați în studiul de față, cum sunt sprijinul organizațional, tipul de activitate desfăşurată, felul contractului de muncă și conflictul muncă-familie exercită fiecare un impact semnificativ asupra insecurității în muncă a angajaților din România.

Aşa cum am explicat în începutul acestei secţiuni, trecerea în revistă a principalelor rezultate la care am ajuns în urma acestei cercetări se realizează pe trei paliere de analiză în raport cu literatura relevantă în domeniul insecurităţii în muncă: (1) rezultatele obţinute de noi care vin să confirme şi să completeze informaţiile furnizate de studiile existente, (2) datele care sunt divergente faţă de rezultatele consacrate până acum în alte analize şi, în final, (3) categoria variabilelor care, din ceea ce ştim noi, nu au fost până în prezent puse în discuţie. În această clasă inovatoare de predictori ai insecurităţii în muncă, care nu au fost anterior abordaţi, am inclus în analiză două variabile contextuale, specifice cadrului generat de criza COVID-19. Este vorba despre îngrijorările respondenţilor privind evoluţia pandemiei şi atitudinile acestora faţă de măsurile luate de către autorităţile publice şi locale privind munca şi organizaţiile, ambele exprimând într-o formă sau alta reacţii faţă de modul în care decidenţii politici au gestionat criza generată de pandemia de COVID-19. Analizele derulate au reliefat impactul pe care modul în care autorităţile au reuşit să gestioneze criza cauzată de pandemie prin măsurile luate a avut un impact semnificativ statistic asupra insecurităţii în muncă a angajaţilor din România. Spre deosebire de aceste rezultate, îngrijorările privind incertitudinea cauzată de evoluţia pandemiei nu s-au dovedit a constitui un predictor al insecurităţii în context românesc.

Pe lângă aceste două variabile contextuale ce ţin de cadrul specific creat de pandemia de COVID-19 analizate în raport cu insecuritatea în muncă ce nu au fost anterior vizate în literatura de specialitate, am introdus în analiză o altă variabilă care nu a fost pusă în relaţie cu securitatea în muncă, şi anume, volumul de muncă, mai exact, variaţiile acestuia. Am identificat mai multe studii adresate volumului de muncă (Wolff, Drenth şi Henk 2013; Gopher şi Donchin 1986), însă din cercetările noastre, nici unul dintre acestea nu a pus în relaţie modificările în ceea ce priveşte volumul de muncă cu insecuritatea în muncă. Astfel, prin intermediul analizei de regresie, scăderea volumului de muncă s-a dovedit a fi un predictor al insecurităţii în muncă pentru angajaţii din România. Un asemenea rezultat capătă fără îndoială sens plasat în contextul fără precedent cauzat de izbucnirea pandemiei COVID-19, când diverse activităţi economice au fost sistate, numeroase persoane au fost aduse în diferite forme de inactivitate, şomaj, concediere, concedii impuse sau programe de lucru reduse, în unele cazuri. Prezenţa tuturor acestor fenomene în domeniul muncii este firesc să îi determine pe respondenţi să perceapă reducerea volumului de muncă drept un semnal că ceva nu merge aşa cum trebuie în ceea ce priveşte actualul loc de muncă, că acesta ar putea fi unul nesigur sau că angajatorul nu va mai putea să menţină aceeaşi activitate ca înainte de pandemia de COVID-19. Astfel, în condiţiile în care multe activităţi economice considerate neesenţiale

au fost sistate în perioada pandemiei, scăderea volumului de muncă apare ca un semnal important de îngrijorare, ceea ce sporește sentimentele angajaților referitoare la incertitudinea locului lor de muncă.

După cum am arătat în secțiunile introductive ale acestei lucrări, insecuritatea în muncă a fost conceptualizată în cercetarea noastră într-o perspectivă tridimensională, vizând: (1) *insecuritatea cu privire la actualul loc de muncă*, (2) *insecuritatea de natură financiară*, respectiv (3) *insecuritatea privind cariera*. În timp ce primele două dimensiuni vizează mai degrabă îngrijorări pe termen scurt și mediu, nesiguranța legată de carieră indică prospecțiuni pe o durată mai mare de timp. Astfel, pandemia de COVID-19 se conturează ca o criză majoră, cu potențialul de a produce efecte semnificative nu doar imediat, ci și cu o rază mai mare de acțiune, având capacitatea de a determina schimbarea traseului profesional pentru unii angajați.

În această categorie se regăsesc, pe de o parte, lucrătorii ale căror activități profesionale au fost mult diminuate sau chiar sistate pe perioada pandemiei, iar pentru a reuși să supraviețuiască din perspectivă financiară au fost nevoiți să se reorienteze și reprofileze. Mai mult de atât, așa cum am arătat anterior, studiile au scos în evidență deteriorarea calității muncii și scăderea productivității (Morikawa 2021).

Pe de altă parte, și în rândul ocupațiilor din prima linie (de ex.: sectorul medical), considerate cheie pentru funcționarea societății în contextul crizei, angajații s-au confruntat cu alte seturi de dificultăți. Printre acestea se numără supraîncărcarea, riscul major de contaminare, schimburile prelungite sau separarea de familii pentru perioade mai mari de timp față de situațiile obișnuite de viață profesională. Toate acestea pot contribui la apariția stresului, inclusiv în forma sa extremă de epuizare fizică și psiho-emoțională (*burn-out*), îmbolnăvirilor și a dorinței de a părăsi organizația sau de face schimbări privind cariera. Orice schimbare survenită în domeniul muncii, cu atât mai mult o criză prelungită cum a fost pandemia de COVID-19, aduce cu sine perturbări ce pot fi resimțite sub forma incertitudinii și nesiguranței.

Nu în ultimul rând, și angajatorii au fost confruntați cu același context incert, fără precedent, ceea ce i-a plasat și pe aceștia într-o zonă de insecuritate, fiind nevoiți să decidă și acționeze rapid, fără a avea de multe ori la dispoziție un cadrul legal cert și funcțional, informații suficiente, un precedent după care să se ghideze și capacitățile logistice pentru a se adapta schimbărilor alerte sau pentru a reuși să ofere angajaților sprijinul de care ar fi avut nevoie. Aceste dificultăți au făcut ca posibilitatea să își poată continua activitatea în același ritm să fie pusă sub semnul întrebării și chiar la opțiunea

încetării activităţii pentru unii operatori economici (Institutul Naţional de Statistică 2020).

Analiza noastră ar rămâne incompletă dacă nu am situa rezultatele empirice pe care le-am obţinut în contextul mai amplu, *macro-structural*, al sistemului global al economiei şi muncii. Cercetarea noastră a arătat cum, pe fondul pandemiei de COVID-19, crizele din diverse domenii, precum cel al muncii, al economiei, al politicii sau al sănătăţii publice, interacţionează şi, atunci când sunt cuplate, produc efecte sporite asupra sentimentului de securitate în muncă al angajaţilor. În analizele media şi academice internaţionale a devenit popular în acest context a se vorbi despre faptul că trăim de fapt într-o epocă a „policrizei" (World Economic Forum 2023). Confruntată cu prăbuşiri financiare, încetiniri ale creşterii economice, distrugeri climatice, pandemii de origine zoonotică, radicalism politic naţionalist, războaie cu potenţial de escaladare regională, omenirea trăieşte o avalanşă de crize sincronizate de o intensitate şi amploare cum nu s-a mai văzut în ultimele decenii. Faptul că aceste crize se petrec simultan nu este o simplă coincidenţă, ceea ce face cu atât mai important să înţelegem legăturile dintre ele. De altfel, şi analiza noastră a evidenţiat conexiunile dintre nesiguranţa în muncă şi diferitele sectoare ale vieţii, precum cel social-familial, demografic, politic, tehnologic sau economic.

Începutul secolului al XXI-lea a adus constant epidemii de diferite boli infecţioase produse de viruşi precum H1N1, H7N9, SARS, MERS, Ebola Makona şi Zika. Cu câţiva ani înaintea pandemiei de COVID-19, epidemiologii avertizau despre riscul iminent de apariţie al unui nou virus de origine zoonotică cu potenţial real de a se transforma în pandemie. În 2020 prognozele s-au adeverit. Analizând mai atent cauzele pandemiei de COVID-19, putem constata că şansele apariţiei unei astfel de pandemii nu erau deloc neglijabile, dată fiind exploatarea economică fără preocupare faţă de distrugerea mediului înconjurător şi circulaţia mondială aproape neîngrădită a mărfurilor sau a oamenilor, ambele specifice sistemului capitalist global (Wallace 2020). Cum atât distrugerea habitatelor la scară mondială cât şi mobilitatea bunurilor, oamenilor şi viruşilor sunt caracteristici inerente ale economiei politice a capitalismului târziu, globalizarea economică a constituit contextul pentru apariţia virusului SARS-CoV-2 şi a pandemiei de COVID-19.

Conexiunile dintre elemente macro-structurale nu se opresc aici. Aşa cum am prezentat deja în cadrul teoretic, răspunsul rapid al statelor a fost acela de a opri activitatea în multe domenii de muncă considerate neesenţiale, precum cel cultural, social, artistic sau sportiv şi de a continua activitatea în sectoare esenţiale sau în cele în care activitatea profesională a putut fi mutată acasă. Lucrul acesta s-a tradus prin şomaj pentru mulţi

lucrători afectați de măsuri și, în cel mai fericit caz, insecuritate crescută în muncă pentru ceilalți angajați care au reușit să își păstreze locurile de muncă. Societățile s-au confruntat cu o criză sanitară, ce a dus la tulburări în economie, societate și muncă. Răspunsul statelor, deși prompt, a avut drept consecințe neprevăzute crearea sau accentuarea unor inegalități socio-economice în contextul critic al pandemiei.

Pentru ca economia să își păstreze productivitatea pe durata pandemiei, o parte consistentă a activității profesionale s-a mutat la domiciliul angajaților. Așa cum ne-a arătat analiza, angajații nu au resimțit o diminuare a nesiguranței la muncă datorită acestei facilități tehnologice de a putea fi productivi de acasă. David Harvey (2021) argumentează că inovațiile tehnologice în organizații ce activează în cadrul economiei de piață sunt mânate mai degrabă de obținerea unui avantaj competitiv de către organizații sau de a rezolva conflicte ierarhice din interiorul organizațiilor. Reîncorporarea tehnologică a muncii de acasă de către organizații în contextul pandemiei de COVID-19, la două secole după ce aceasta a fost eliminată din cadrul economiei de piață incipiente, poate fi interpretată și în această cheie.

Argumentul nostru despre simultaneitatea și cuplarea crizelor capătă și mai mult sens dacă ne amintim unul din principalele rezultate ale analizei — insecuritatea în muncă este un rezultat al flexibilizării muncii. Originile flexibilizării trebuie reperate în încercarea companiilor de a se adapta și stabiliza atunci când s-au confruntat cu o diminuare a ratelor de creștere a productivității și profitului în perioada 1960-1970 (Benanav 2020). Drept consecință, organizațiile au făcut trecerea de la sistemul fordist de producție către cel flexibil postfordist. Pentru cei mai mulți angajați, această tranziție a însemnat o intensificare a muncii, pierderea capacității de negociere cu patronatele și un proces mai lung de de-calificare (Antunes 2021).

Așadar, insecuritatea crescută în muncă experimentată de către lucrătorii din România și de altundeva în contextul crizei de sănătate publică din timpul pandemiei de COVID-19 este înrădăcinată în procese istorice mai ample și a fost antamată de transformări tehnologice care preced pandemia. Ceea ce arată aceste lucruri este că pentru înțelegerea unui fenomen precum cel al insecurității muncii, analizele empiriste, bazate pe strategii cantitative precum cea adoptată în cercetarea de față, trebuie cuplate cu abordări interpretative, care să decripteze rezultatele printr-o hermeneutică informată de sociologia istorică.

# 6. CONCLUZII

Volumul de față este ultimul dintr-o serie de trei volume care prezintă rezultatele unui studiu de tip omnibus, realizat prin metodologie cantitativă, pe un eșantion reprezentativ pentru populația adultă a României. Studiul a fost realizat în 2021 și a urmărit surprinderea percepțiilor populației privind trei dimensiuni esențiale ale vieții sociale, și anume sănătatea, familia și munca și modul în care acestea au fost modelate de pandemia de COVID-19. Dacă primul volum a fost dedicat percepțiilor persoanelor privind vaccinarea, iar al doilea a surprins dinamica familiei în contextul pandemiei, acest al treilea volum a analizat un aspect comun cu care se confruntă lucrătorii din România indiferent de sectorul de activitate sau de tipul muncii, și anume insecuritatea privind locul de muncă. În plus, volumul de față a explorat și aspecte privind echilibrul familie-muncă, precum și modul în care acesta interferează cu sentimentele de insecuritate în muncă ale lucrătorilor din România.

Relevanța unui asemenea studiu este multiplă și acoperă atât domeniul academic cât și pe cel organizațional: în primul rând, o cercetare reprezentativă pentru populația României, pe aspecte legate de muncă și modul în care acestea au fost influențate de pandemie, nu a fost realizată până în prezent. În al doilea rând, dincolo de rezultatele care prezintă interes academic, rezultatele raportate în acest studiu au relevanță directă pentru câmpul muncii și sfera organizațională. În cele ce urmează, vom prezenta concluziile acestui studiu, delimitând discuția pe trei sub-secțiuni: implicațiile privind teoria și cercetarea, implicațiile practice și manageriale și limite și direcții viitoare de studiu.

## 6.1. Implicații privind teoria și cercetarea

Cercetările care vizează angajații din România – stat membru al Uniunii Europene încă din 2007, care s-a confruntat cu o serie de transformări semnificative privind piața forței de muncă – sunt încă în număr foarte redus și nu au reușit până acum să aducă informații în acest context geografic specific, pe care lucrarea de față și-a propus să-l abordeze. Studiul nostru a încercat să contribuie la dezvoltarea literaturii de specialitate prin umplerea

acestui gol cauzat de penuria de cercetări privind angajații din România și în special cu privire la insecuritatea în muncă cu care aceştia se confruntă.

Mai mult de atât, analiza insecurității în muncă în contextul fără precedent generat de pandemia de COVID-19, aduce un alt set de implicații, atât de ordin teoretic, cât și în ceea ce privește cercetarea. Astfel, așa cum am evidențiat anterior, deşi în alte studii telemunca a fost indicată ca factor ce determină insecuritatea în muncă, rezultatele obținute în cazul angajaților din România nu au reliefat un impact semnificativ al acesteia. În schimb, unul din factorii care s-a dovedit a fi un predictor al insecurității în muncă pentru angajații din România, nestudiat în alte lucrări, a fost însă scăderea volumului de muncă. Rezultatele obținute de noi ne indică necesitatea de a studia în continuare felul în care cei doi potențiali predictori ai securității în muncă, telemunca și scăderea volumului de muncă, joacă un rol în perceperea unui loc de muncă ca fiind mai mult sau mai puțin sigur.

## 6.2. Implicații practice și manageriale

În conturarea implicațiilor practice ale acestei cercetări, adresabile factorilor de decizie atât de la nivel organizațional, cât și autorităților publice, un aspect ce trebuie subliniat se referă la considerarea acelor categorii de angajaţi care sunt vulnerabile sau au şanse crescute de vulnerabilizare comparativ cu altele. Avem în vedere aici, așa cum au arătat rezultatele analizei de regresie, angajații necalificați, cu un nivel scăzut de educație, ocupanții unor posturi de muncă din zona gulerelor albastre, femeile și persoanele mai în vârstă, pentru care sprijinul organizațional poate contrabalansa insecuritatea în muncă accentuată de pandemia de COVID-19. În baza acestor rezultate, ceea ce se poate investiga în viitor sunt măsura și felul în care susținerea oferită de organizație poate reprezenta o resursă eficientă în diminuarea insecurității în muncă și pentru alte categorii de angajaţi vulnerabili, precum sunt cei care se confruntă cu probleme de sănătate sau dizabilități.

Preocuparea organizației pentru a oferi sprijin sub forma adaptării programului și modalităților de lucru poate, de asemenea, să fie o pârghie prin care dificultățile generate de gestionarea solicitărilor familiale și profesionale ar fi atenuate. Aceste situații de conflict între muncă şi familie, mai prezente în cazul femeilor – care sunt nevoite adesea să jongleze între sarcinile locului de muncă, activitățile casnice și îngrijirea copiilor – au fost amplificate de pandemia de COVID-19, când facilitățile de îngrijire și educare a copiilor și-au sistat funcționarea. O astfel de situație a condus la necesitatea de a acoperi o zonă semnificativă de responsabilități privind copiii, care într-un context obișnuit, este externalizată (prin creșă, grădiniță, școală,

*afterschool*, cluburi etc.). Intervenţia angajatorilor poate îmbrăca în aceste situaţii forma adaptării la solicitările angajaţilor care au şi îndatoriri familiale, prin modalităţi precum flexibilizarea programului de muncă, a locului de unde se poate presta munca, respectiv împărţirea sarcinilor şi a responsabilităţilor.

Rezultatele acestei cercetări pot constitui un punct de plecare în creionarea unor programe şi măsuri pentru dezvoltarea competenţelor profesionale adresate cu precădere categoriilor vulnerabile, menţionate în rândurile anterioare. Atât autorităţile centrale, cât şi instituţiile locale, pot interveni în această zonă, contribuind la înzestrarea acestor categorii de angajaţi cu competenţe specifice, astfel încât ei să se confrunte cu un grad mai redus de insecuritate în muncă în contexte de criză şi să-şi poate spori şansele de dezvoltare profesională şi a carierei.

## 6.3. Limite şi direcţii de cercetare viitoare

Penuria de cercetări asupra insecurităţii în context românesc imprimă şi acestui studiu unele limitări, dar, pe de altă parte, oferă şi spaţiu pentru analize ulterioare care pot construi pornind de la acest studiu, care şi-a propus să fructifice tocmai acest context. Astfel, deşi abordarea României ca studiu de caz poate fi văzută ca o limitare metodologică, ea vine să adreseze acest gol geografic, iar o abordare comparativă care să vizeze determinanţi ai securităţii în muncă din perspectivă transnaţională poate reprezenta o linie de analiză viabilă pentru viitor.

Designul metodologic urmărit de noi, construit pe o linie exploratorie poate fi de asemenea dezvoltat în cercetări ulterioare într-o logică confirmatorie. Neavând la momentul prezentei cercetări studii anterioare în context românesc, analiza noastră poate fi continuată în această direcţie prin dezvoltarea unor ipoteze specifice, inspirate din rezultatele evidenţiate în această lucrare.

O altă posibilă direcţie de cercetare vizează schimbarea perspectivei transversale, focalizată pe surprinderea situaţiei de moment, cu una longitudinală. O astfel abordare ar permite studierea determinanţilor insecurităţii în muncă într-o abordare dinamică, reliefând schimbările ce apar, remanenţa unor particularităţi după o transformare majoră, aşa cum a fost pandemia de COVID-19. De asemenea, o abordare longitudinală ar promite să surprindă fluctuaţiile generate de diverse contexte, spre deosebire de imaginea statică ce nu ne poate spune prea multe despre evoluţia în timp a celor studiate.

Nu în ultimul rând, insecuritatea în muncă experimentată de lucrătorii din România ar putea fi studiată şi prin abordări calitative. Prin diferite tipuri de interviuri (semi-structurate sau de profunzime, individuale și de grup) s-ar putea accede în universul subiectiv al lucrătorilor, explorând sentimentele, temerile, gândurile și aspirațiile ce le definesc acestora relația cu munca în general, cu locul specific de muncă dar și cu perspectivele de carieră. Cercetarea noastră, limitată la o abordare focalizată pe o singură țară și într-un singur moment, așază bazele cantitative pentru o viitoare cercetare care să trianguleze mai multe metode, cazuri și perioade temporale.

# BIBLIOGRAFIE


Anderson, Christopher J. și Jonas Pontusson. 2007. "Workers, Worries and Welfare States: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries." *European Journal of Political Research* 46 (2): 211–35. https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x.

Andrade, Claudia și Eva Petiz Lousa. 2021. "Telework and Work-Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors." *Administrative Sciences* 11 (3): 103. https://doi.org/10.3390/admsci11030103.

Antunes, Richard. 2021. *Farewell to Work? Essays on the World of Work's Metamorphoses and Centrality*. Leiden: Brill.

Bal, P. Matthijs și Edina Dóci. 2018. "Neoliberal Ideology in Work and Organizational Psychology." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27(5): 536–548. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1449108.

Benanav, Aaron. 2020. *Automation and the Future of Work*. Londra și New York, NY: Verso Books.

Bernhard-Oettel, Claudia, Magnus Sverke și Hans de Witte. 2005. "Comparing Three Alternative Types of Employment with Permanent Full-Time Work: How Do Employment Contract and Perceived Job Conditions Relate to Health Complaints?" *Work & Stress* 19 (4): 301–18. https://doi.org/10.1080/02678370500408723.

Bîrsănuc, Elena-Manuela. 2024. "Analysing Gendered Perceptions on Domestic Life and Quality of Life in North-West Region, Romania. A Spatial Perspective." *GeoJournal* 89 (1): 4. https://doi.org/10.1007/s10708-024-11006-9.

Böckerman, Petri. 2004. "Perception of Job Instability in Europe." *Social Indicators Research* 67 (3): 283–314. https://doi.org/10.1023/B:SOCI.0000032340.74708.01.

Campo, AMDV, Beatrice Avolio și Sandra Carlier. 2021. "The Relationship Between Telework, Job Performance, Work-Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19." *Global Business Review*, 09721509211049918. https://doi.org/10.1177/09721509211049918.

Cheng, Ting, Saija Mauno și Cynthia Lee. 2013. "Do Job Control, Support, and Optimism Help Job Insecure Employees? A Three-Wave Study of Buffering Effects on Job Satisfaction, Vigor and Work-Family Enrichment." *Social Indicators Research* 118. https://doi.org/10.1007/s11205-013-0467-8.

Darvishmotevali, Mahlagha și Faizan Ali. 2020. "Job Insecurity, Subjective Well-Being and Job Performance: The Moderating Role of Psychological Capital." *International Journal of Hospitality Management* 87: 102462. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462.

De Witte, Hans. 2005. “Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences.” *South African Journal of Industrial Psychology* 31. https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200.

De Witte, Hans, Jaco Pienaar și Nele De Cuyper. 2016. “Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association between Job Insecurity and Health and Well-being: Is There Causal Evidence?” *Australian Psychologist* 51 (1): 18–31. https://doi.org/10.1111/ap.12176.

Debus, Maike E., Tahira M. Probst, Cornelius J. König și Martin Kleinmann. 2012. “Catch Me If I Fall! Enacted Uncertainty Avoidance and the Social Safety Net as Country-Level Moderators in the Job Insecurity–Job Attitudes Link.” *Journal of Applied Psychology* 97 (3): 690–98. https://doi.org/10.1037/a0027832.

Doiciar, Claudia și Remus Cretan. 2021. “Pandemic Populism: COVID-19 and the Rise of the Nationalist AUR Party in Romania.” *Geographica Pannonica* 25 (4). https://doi.org/10.5937/gp25-33782.

Dufty, Norman Francis. 1969. *The Sociology of the Blue-Collar Worker*. Brill Archive.

EURES. 2022. “Labour Market Information: Romania - European Commission.” 2022. https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania_en.

Eurofound. 2021. “Living, Working and COVID-19 (Update April 2021): Mental Health and Trust Decline across EU as Pandemic Enters Another Yyear” Eurofound. 2021. https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/living-working-and-covid-19-update-april-2021-mental-health-and-trust-decline-across-eu-as-pandemic.

Eurofound. 2022. *Living, Working and COVID-19 in the European Union and 10 EU Neighbouring Countries*. LU: Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2806/442725.

Eurostat. 2020. “Duration of Working Life on the Rise.” 2020. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200608-1.

Fan, Wen și Phyllis Moen. 2021. “Working More, Less or the Same During COVID-19? A Mixed Method, Intersectional Analysis of Remote Workers.” *Work and Occupations* 49: 073088842110472. https://doi.org/10.1177/07308884211047208.

Gallup. 2022. “Recruiting Women Takes More Than Just Competitive Pay.” Gallup.Com. 2022. https://www.gallup.com/workplace/390275/recruiting-women-takes-more-than-competitive-pay.aspx.

Gopher, Daniel și Emanuel Donchin. 1986. “Workload: An Examination of the Concept.” In *Handbook of Perception and Human Performance, Vol. 2: Cognitive Processes and Performance*, 1–49. Oxford, England: John Wiley & Sons.

Greenhalgh, Leonard și Zehava Rosenblatt. 2010. “Evolution of Research on Job Insecurity.” *International Studies of Management & Organization* 40 (1): 6–19. https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101.

Hărăguș, Paul-Teodor. 2010. *Folosirea timpului și distribuția sarcinilor domestice în familia din România*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană.

Hasan, Naveed, Muhammad Adnan Waseem, Muddassar Sarfraz și Nauman Wajid. 2023. "Perceived Organizational Support and Reduced Job Performance During COVID-19." *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing* 60: 00469580231160908. https://doi.org/10.1177/00469580231160908.

Harvey, David. 2011. *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*. Londra: Profile Books.

Institutul Național de Statistică. 2020. "Tendințe în evoluția activității economice în perioada martie-aprilie 2020." 81. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://insse.ro/cms/sites/default/files/tea_impact_sars_cov2_r20.pdf.

International Labour Organisation (ILO). 2021. "World Employment and Social Outlook: Trends 2021." Report. http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_795453/lang--en/index.htm.

Keim, Alaina C., Ronald S. Landis, Charles A. Pierce și David R. Earnest. 2014. "Why Do Employees Worry about Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Insecurity." *Journal of Occupational Health Psychology* 19 (3): 269–90. https://doi.org/10.1037/a0036743.

Kinnunen, Ulla și Jouko Nätti. 1994. "Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences." *European Work and Organizational Psychologist* 4 (3): 297–321. https://doi.org/10.1080/13594329408410490.

Kowalewski, Maciej. 2021. "Street Protests in Times of COVID-19: Adjusting Tactics and Marching 'as Usual.'" *Social Movement Studies* 20 (6): 758–65. https://doi.org/10.1080/14742837.2020.1843014.

Lee, Cynthia, Guo-Hua Huang și Susan J. Ashford. 2018. "Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5 (1): 335–59. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651.

Lin, Weipeng, Yiduo Shao, Guiquan Li, Yirong Guo și Xiaojun Zhan. 2021. "The Psychological Implications of COVID-19 on Employee Job Insecurity and Its Consequences: The Mitigating Role of Organization Adaptive Practices." *Journal of Applied Psychology* 106 (3): 317–29. https://doi.org/10.1037/apl0000896.

Lipscy, Phillip Y. 2020. "COVID-19 and the Politics of Crisis." *International Organization* 74 (S1): E98–127. https://doi.org/10.1017/S0020818320000375.

Lita, Alexandru. 2018. "Law Flexibilization and Changes in Romanian Capitalism." *Perspective Politice* 11 (1): 5–16.

Lonska, Jelena, Iveta Mietule, Lienite Litavniece, Iluta Arbidane, Ivars Vanadzins, Linda Matisane și Linda Paegle. 2021. "Work-Life Balance of the Employed Population During the Emergency Situation of COVID-19 in Latvia." *Frontiers in Psychology* 12: 682459. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682459.

Lup, Oana, Elena Cristina Mitrea, Felicia Morândău și Adela Popa. 2023. *Viață socială în pandemie. Atitudini și comportamente privind vaccinarea împotriva COVID-19*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană.

Madsen, Kongshøj. 2007. “Flexicurity: A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe.” *Tilburg Law Review* 14 (1–2): 57–79. https://doi.org/10.1163/221125907X00056.

Mauno, Saijo și Ulla Kinnunen. 2002. “Perceived Job Insecurity among Dual-Earner Couples: Do Its Antecedents Vary According to Gender, Economic Sector and the Measure Used?” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 75 (3): 295–314. https://doi.org/10.1348/096317902320369721.

Menéndez-Espina, Sara, Jose Antonio Llosa, Esteban Agulló-Tomás, Julio Rodríguez-Suárez, Rosana Sáiz-Villar și Héctor Félix Lahseras-Díez. 2019. “Job Insecurity and Mental Health: The Moderating Role of Coping Strategies From a Gender Perspective.” *Frontiers in Psychology* 10 (February): 286. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00286.

Mills, C. Wright. 1951. *White Collar; the American Middle Classes*. New York, NY: Oxford University Press.

Morândău, Felicia, Radu-Ioan Popa, Oana Rădăcină și Viorica Bobic. 2023. *Viață socială în pandemie. Dinamica relațiilor de familie și nevoia de asistență socială*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană.

Morikawa, Masayuki. 2021. “Productivity of Firms Using Relief Policies during the COVID-19 Crisis.” *Economics Letters* 203: 109869. https://doi.org/10.1016/j.econlet.2021.109869.

Muñoz de Bustillo, Rafael și Pablo de Pedraza. 2010. “Determinants of Job Insecurity in Five European Countries.” *European Journal of Industrial Relations* 16 (1): 5–20. https://doi.org/10.1177/0959680109355306.

Näswall, Katharina și Hans De Witte. 2003. “Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables.” *Economic and Industrial Democracy* 24 (2): 189–215. https://doi.org/10.1177/0143831X03024002003.

Näswall, Katharina, Magnus Sverke și Johnny Hellgren. 2005. “The Moderating Role of Personality Characteristics on the Relationship between Job Insecurity and Strain.” *Work & Stress* 19 (1): 37–49. https://doi.org/10.1080/02678370500057850.

Nemteanu, Marcela-Sefora, Vasile Dinu și Dan-Cristian Dabija. 2021. “Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic.” *Journal of Competitiveness* 13 (2): 65–82. https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04.

Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Milla Salin, Mia Hakovirta și Anniina Kaittila. 2022. “Gendering Boundary Work: Experiences of Work-Family Practices among Finnish Working Parents during COVID-19 Lockdown.” *Gender, Work, and Organization* 29 (6): 1952–68. https://doi.org/10.1111/gwao.12773.

Plümper, Thomas, Eric Neumayer și Katharina Gabriela Pfaff. 2021. “The Strategy of Protest against COVID-19 Containment Policies in Germany.” *Social Science Quarterly* 102 (5): 2236–50. https://doi.org/10.1111/ssqu.13066.

Poenaru, Florin. 2021. “COVID-19 in Romania—the Militarization of Social Life and the Banality of Death.” *Dialectical Anthropology* 45 (4): 405–17. https://doi.org/10.1007/s10624-021-09632-7.

Rhoades, Linda și Robert Eisenberger. 2002. “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature.” *Journal of Applied Psychology* 87 (4): 698–714. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698.

Richter, Anne, Katharina Näswall, Petra Lindfors și Magnus Sverke. 2015. “Job Insecurity and Work-Family Conflict in Teachers in Sweden: Examining Their Relations with Longitudinal Cross-Lagged Modeling.” *PsyCh Journal* 4 (2): 98–111. https://doi.org/10.1002/pchj.88.

Rusu, Mihai S., Adela Elena Popa, Livia Dana Pogan și Giorgian Ionuț Guțoiu. 2023. “Determinants of Job Insecurity during COVID-19: Quantitative Insights from the Romanian Labor Market.” *Employee Relations: The International Journal* 45 (5): 1199–1215. https://doi.org/10.1108/ER-11-2022-0531.

Salas-Nicás, Sergio, Salvador Moncada, Clara Llorens și Albert Navarro. 2021. “Working Conditions and Health in Spain during the COVID-19 Pandemic: Minding the Gap.” *Safety Science* 134: 105064. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105064.

Sandu, Dumitru. 2011. “Social Disparities in the Regional Development and Policies of Romania.” *International Review of Social Research* 1: 1–30.

Schreurs, Bert, Hetty van Emmerik, Guy Notelaers și Hans De Witte. 2010. “Job Insecurity and Employee Health: The Buffering Potential of Job Control and Job Self-Efficacy.” *Work & Stress* 24 (1): 56–72. https://doi.org/10.1080/02678371003718733.

Shoss, Mindy K. 2017. “Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research.” *Journal of Management* 43 (6): 1911–39. https://doi.org/10.1177/0149206317691574.

Simionca, Anca. 2012. “Neoliberal Managerialism, Anti-Communist Dogma and the Critical Employee in Contemporary Romania.” *Studia Universitatis Babes-Bolyai - Sociologia* 57 (1): 123–49.

Srnicek, Nick. 2017. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polito.

Sverke, Magnus, Johnny Hellgren și Katharina Näswall. 2002. “No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences.” *Journal of Occupational Health Psychology* 7 (3): 242–64. https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242.

Tooze, Adam. 2018. *Crashed: How a Decade of Financial Crises Changed the World*. New York, NY: Viking Press.

Wallace, Rob. 2020. *Dead Epidemiologists: On the Origins of COVID-19*. New York, NY: Monthly Review Press.

Wang, Bin, Yukun Liu, Jing Qian și Sharon K. Parker. 2021. “Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective.” *Applied Psychology* 70 (1): 16–59. https://doi.org/10.1111/apps.12290.

Wilson, Jenna M., Jerin Lee, Holly N. Fitzgerald, Benjamin Oosterhoff, Bariș Sevi și Natalie J. Shook. 2020. “Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated With Worse Mental Health.” *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 62 (9): 686. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962.

Wilthagen, Ton și Frank Tros. 2004. “The Concept of ‘Flexicurity’: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets.” *Transfer: European Review*

*of Labour and Research* 10 (2): 166–86. https://doi.org/10.1177/10242589040 1000204.

Wolff, Charles J. De, P. J. D. Drenth și Thierry Henk. 2013. *A Handbook of Work and Organizational Psychology: Volume 2: Work Psychology*. Psychology Press.

World Bank. 2022. "Unemployment, Total (% of Total Labor Force) (Modeled ILO Estimate) - Romania." World Bank Open Data. 2022. https://data.worldbank.org.

World Economic Forum. 2023. "This Is Why 'Polycrisis' Is a Useful Way of Looking at the World Right Now." 7 martie 2023, https://www.weforum.org/agenda/ 2023/03/polycrisis-adam-tooze-historian-explains/

World Health Organization. 2020. "Tendințe în evoluția activității economice în perioada martie-aprilie 2020." Datadot. 2020. https://data.who.int/dashboards/ covid19/cases.

Zwet, Koen van der, Ana I. Barros, Tom M. van Engers și Peter M. A. Sloot. 2022. "Emergence of Protests during the COVID-19 Pandemic: Quantitative Models to Explore the Contributions of Societal Conditions." *Humanities and Social Sciences Communications* 9 (1): 1–11. https://doi.org/10.1057/s41599-022-01082-y.




ISBN: 978-606-37-1578-5